

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT
PADA TNI YANG BEKERJA DI DINAS PSIKOLOGI ANGKATAN UDARA**



Oleh:

Ashita Pratiwi

1125150948

PSIKOLOGI

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar
Sarjana Psikologi**


**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
AGUSTUS 2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**


Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* Pada TNI Yang Bekerja di
Dinas Psikologi Angkatan Udara

Nama Mahasiswa : Ashita Pratiwi
NIM : 1125150948
Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 15 Agustus 2019



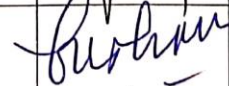

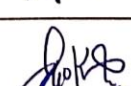
Pembimbing 1


Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D
NIP.197512152006042001

Pembimbing II


Dr. Gumgum Gumelar, M.Si
NIP.197704242006041001

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		26/08 - 2019
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil penanggungjawab)**		20 - 08 - 19
Prof. Dr. Burhanuddin Tola (Ketua penguji)***		20 - 08 - 19
Vinna Ramadhany, M.Psi (Anggota)***		19 - 08 - 19
Dwi Kencana Wulan, M.Psi (Anggota)***		20 - 08 - 19

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Ashita Pratiwi

NIM. : 1125150948

Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* Pada TNI Yang Bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi atau karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 8 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,


Ashita Pratiwi

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ashita Pratiwi
NIM. : 1125150948
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Fakultas Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* Pada TNI Yang Bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 8 Agustus 2019

Yang menyatakan,



Ashita Pratiwi

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”.

(QS. Ar-Ra’d:11)

“Tentang hidup, selalu terdapat pilihan dalam menjalaninya. Maka tangguhkanlah tekad dalam meraih cita-cita dan kebahagiaan. Karena tujuan hidup yang sesungguhnya adalah mempertanggungjawabkan atas semua pilihanmu. Tentang hidup, semua usaha tidak ada yang sia-sia. Karena hidup bukan tentang menang ataupun kalah, tapi hidup adalah menang atau belajar.”

Ashita Pratiwi

Saya persembahkan skripsi ini untuk keluarga saya tercinta, Mama, Papa dan Adik yang selalu menyemangati dan menyayangi saya. Untuk semua teman-teman Psikologi 2015 dan sahabat –sahabat saya yang selalu memberikan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi selesai. Serta untuk diri saya, terima kasih sudah mau berjuang sampai saat ini.

ASHITA PRATIWI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA
TNI YANG BEKERJA DI DINAS PSIKOLOGI ANGKATAN UDARA**

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta, 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* pada *work engagement* pada TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah *Urtretch Work Engagement Scale* (UWES) versi 17. *Work life balance* diukur dengan *work life balance scale*. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *incidental sampling*, dengan responden sebanyak 40 TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah analisis regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada TNI.

Kata Kunci : *Work engagement, Work life balance, TNI*

ASHITA PRATIWI

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON INDONESIAN AIR FORCE'S
WORK ENGAGEMENT IN AIR FORCE PSYCHOLOGY DEPARTEMENT**

Undergraduate Thesis

Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology Education

State University of Jakarta, 2019

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work life balance towards work engagement on indonesian air force in Air Force Psychology Departement. This research is using quantitative methods. Work engagement are measured by Urtretch Work Engagement Scale (UWES) version 17. Work life balance measured by work life balance scale. The sampling technique using incidental sampling of 40 indonesian air force in Air Force Psychology Departement. The statistic method that was used to analyzed this study data is linear regression analysis. The results of this study indicate that work life balance has a positive and significant influence on Indonesian Air Force's work engagement

Keywords : Work engagement, Work Life Balance, Indonesian Air Force

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi kemudahan serta kelancaran kepada Peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada TNI yang Bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara”.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam kesempatan ini, Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing Peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa mengurangi rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi, Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd. selaku Wakil Dekan III dan Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Koordinator Program Studi Psikologi, Pembimbing Akademik yang telah memberikan kelancaran akademik kepada Peneliti.
2. Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Wakil Dekan II dan Dosen Pembimbing Satu, terima kasih telah membimbing, memotivasi, memberi saran dan arahan dengan penuh kesabaran selama proses penyelesaian skripsi saya.
3. Bapak Gumgum Gumelar, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi dan Dosen Pembimbing dua yang telah memberikan arahan dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa studi Peneliti dan segenap staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah memberikan kelancaran akademik kepada Peneliti.
5. Dinas Psikologi Angkatan Udara yang telah bersedia memberi kesempatan kepada Peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Marsekal Drs. Sukmo Gunardi, M.si selaku kepala Dinas Psikologi Angkatan Udara yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian disana.

7. Letkol Kes Theresia Soepi S., M.Si yang telah membantu saya mengkoordinasi prajurit selama proses pengambilan data penelitian di Dispsiau.
8. Serma Abdul Rajab kepala divisi detasemen KOSTRAD Cilodong yang telah membantu saya selama proses pengambilan data uji coba penelitian.
9. Mama, papa dan Kansha yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril dan materil.
10. Ahmad Yanne Muharrom yang selalu memberi semangat, menemani dan memotivasi agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
11. Keluarga keretaku tersayang, Oktavia Arlindie, Dinar Praja Istiqlal, Karunia Sabat Damayanti, Arista Zumarvi, Yolanda B Safira. Terima kasih teman sekaligus saudara yang selalu ada dalam keadaan susah dan senang selama masa perkuliahanku.
12. Kue Lapisku tercinta, Sita, Mita, Caca, Dhea, Aul, Mute, Nadiyah, Intan yang telah menemani, menghibur, dan saling menyemangati selama masa perkuliahan berlangsung.
13. Kelas E dan Psikologi Angkatan 2015 dan Ka Bella Sagita Muslim yang selalu memberi semangat.
14. Sahabat sekaligus saudaraku, Herlintang Biru Paksiasih, Anita Rahmalia, Khairuninisa dan Farhan Hafiz Ghifari yang selalu menyemangati dan mendoakan dari jauh.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan. Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi Peneliti serta pembaca umumnya.

Jakarta, 25 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. <i>Work Engagemet</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2 Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3 Ciri-ciri individu yang memiliki <i>Work Engagement</i>	11
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.5 Manfaat <i>Work Engagement</i>	15
2.1.6 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	16
2.2. <i>Work life balance</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Work life balance</i>	16
2.2.2 Komponen <i>Work life balance</i>	18
2.2.3 Faktor-faktor <i>Work life balance</i>	20
2.2.4 Manfaat <i>Work life balance</i>	21
2.2.5 Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	22
2.3 Tentara Nasional Indonesia.....	22
2.4 Dinas Psikologi Angkatan Udara	23
2.5 Dinamika hubungan <i>work engagement</i> dengan <i>work life balance</i>	23
2.6 Kerangka Pemikiran.....	24
2.7 Hipotesis.....	26
2.8 Penelitian yang Relevan.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Tipe Penelitian	28
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	28
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	28

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel.....	29
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel	30
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Instrumen Penelitian	31
3.5 Uji Coba Instrumen	36
3.5.1 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen <i>Work Engagement</i> ...	38
3.5.2 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen <i>Work Life Balance</i> ...	39
3.6 Analisis Data	40
3.6.1 Uji Statistik	40
3.6.2 Analisis Deskriptif	40
3.6.3 Uji Normalitas.....	41
3.6.4 Uji Linearitas	41
3.6.5 Uji Analisis Regresi	41
3.6.6 Uji Hipotesis	42
3.6.7 Hipotesis Statistik	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Responden	43
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat	45

4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46
4.2 Prosedur Penelitian.....	47
4.2.1 Persiapan Penelitian	47
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	49
4.3 Hasil analisis Data Penelitian.....	49
4.3.1 Data Deskriptif <i>Work Engagement</i>	49
4.3.2 Data Deskriptif <i>Work Life Balance</i>	51
4.3.3 Uji Normalitas.....	53
4.3.4 Uji Linearitas	54
4.3.5 Uji Korelasi.....	55
4.3.6 Uji Hipotesis	56
4.4 Pembahasan.....	60
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Implikasi.....	62
5.3 Saran.....	63
5.3.1 Bagi Prajurit TNI	63
5.3.2 Bagi Dinas Psikologi Angkatan Udara	63
5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Engagement</i>	33
Tabel 3.2 Norma Skoring Instrumen <i>Work Engagement</i>	34
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Life Balance</i>	35
Tabel 3.4 Norma Skoring <i>Work Life Balance</i>	36
Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guildford	38
Tabel 3.6 Blueprint <i>work life balance scale</i> setelah uji coba.....	40
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat	45
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46
Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	49
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i>	51
Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	51
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor <i>Work life Balance</i>	53
Tabel 4.9 Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Uji Linearitas.....	54
Tabel 4.11 Uji Korelasi	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	56
Tabel 4.13 Model Summary.....	57
Tabel 4.14 Model Summary Dimensi <i>Work Life Balance</i>	58
Tabel 4.15 Uji Persamaan Regresi	59

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	44
Grafik 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Grafik 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat	46
Grafik 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	47
Grafik 4.5 Histogram dan Kurva Normal Distribusi Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	50
Grafik 4.6 Histogram dan Kurva Normal Distribusi Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	52
Grafik 4.7 Scatter Plot Uji Linearitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba	70
Lampiran 2. Data Kasar Uji Coba.....	79
Lampiran 3. Uji Coba Reliabilitas dan Validitas <i>Work Life Balance Scale</i>	81
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian Final.....	85
Lampiran 5. Data Kasar Final	95
Lampiran 6. Data Demografi Jenis Kelamin	97
Lampiran 7. Data Demografi Usia	97
Lampiran 8. Data Demografi Jenjang Pangkat	98
Lampiran 9. Data Demografi Status Pernikahan.....	98
Lampiran 10. Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i>	98
Lampiran 11. Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i>	100
Lampiran 12. Statistik Deskriptif <i>Work Life Balance</i>	100
Lampiran 13. Kategorisasi Skor <i>Work Life Balance</i>	102
Lampiran 14. Uji Normalitas	102
Lampiran 15. Uji Linearitas	103
Lampiran 16. Uji Korelasi	104
Lampiran 17. Uji Hipotesis Analisis regresi linear	105
Lampiran 18. Tabulasi Silang Demografi	110
Lampiran 19. Surat Permohonan Izin Penelitian	111
Lampiran 20. Inform Consent.....	112
Lampiran 21. Surat Expert Judgement	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia merupakan salah satu aparatur negara yang berfungsi sebagai penunjang sistem pertahanan negara untuk menangkal setiap ancaman militer dalam menjamin kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. Sebagai alat negara di bidang pertahanan, banyak sekali tugas yang harus dijalankan, sehingga anggota TNI harus memiliki semangat yang tinggi dan pantang menyerah.

Terdapat beberapa perbedaan antara organisasi TNI dengan organisasi secara umum, seperti perusahaan swasta maupun instansi pemerintah lainnya. Pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, para karyawan masuk melalui tes seleksi dan telah menyelesaikan pendidikan atau memiliki keahlian sebelum mereka menduduki posisi di organisasi tersebut. Sementara bagi individu yang ingin bekerja atau menjadi personil di TNI harus mengikuti berbagai proses yang panjang untuk menjadi seorang tentara, dimana mereka harus mengikuti pendidikan militer dalam waktu tertentu, setelah sebelumnya mengikuti serangkaian proses seleksi yang cukup berat (Isnainiyah, Yulianto, & Haryoko, 2017)

Dengan menjadi tentara, mereka akan memiliki pangkat sebagai jenjang karir yang jelas dan tertata serta penghasilan sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, menjadi tentara merupakan pilihan karir yang sudah disadari sejak awal dan diharapkan dijalani hingga masa pensiun. Organisasi militer, harus mempertahankan semaksimal mungkin pegawai yang terikat pada pekerjaan dan berkualitas tinggi (Alarcon, Lyons, & Tartaglia, 2010).

Selain itu, seluruh TNI harus memegang teguh Sapta Marga dan Sumpah Prajurit sebagai pedoman utamanya dalam menjalankan tugas negara. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang nomor 34 tahun 2004 pasal 34, bahwa “Pelantikan menjadi prajurit dilaksanakan dengan mengucapkan Sumpah Prajurit.”.

Berdasarkan butir-butir yang tercantum dalam pedoman Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, tugas negara dan kewajiban sebagai seorang TNI harus diutamakan agar dapat menjaga kedaulatan Negara Indonesia serta ideologi Pancasila.

Para prajurit harus dapat menempatkan diri sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit profesional. Anggota TNI juga dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, yaitu selalu patuh dan taat kepada aturan, norma dan etika yang berlaku di tengah kehidupan militer. Semua itu dapat dilakukan bila memahami Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan delapan Wajib TNI sebagai pedoman atau panduan dalam semua aktivitas baik di satuan maupun di tengah masyarakat (Susilo, 2017).

Begitupun dengan personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara (Dispsi AU). Dinas Psikologi Angkatan Udara merupakan lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan fungsi pembinaan sumber daya manusia TNI AU di bidang Psikologi. Fungsi pembinaan ini dilakukan dalam rangka pencapaian dan efektivitas pribadi serta perilaku prajurit, baik perorangan maupun kelompok dalam rangka tugas pokok dan bantuan TNI AU. Dinas Psikologi Angkatan Udara merupakan bagian dari TNI AU yang bertanggung jawab dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dalam aspek psikologi, tumbuh dan menjadi besar sejalan dengan perkembangan kekuatan TNI AU dan sejarah TNI AU pada umumnya (Dispsiau, 2003).

Keberadaan anggota TNI AU dalam Dinas Psikologi Angkatan Udara memiliki peran penting untuk menentukan tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, Dinas Psikologi Angkatan Udara membutuhkan kinerja yang memuaskan. Seorang prajurit TNI AU, khususnya yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara harus lebih mengedepankan tugas pokok dan kewajibannya terlebih dulu, sebelum memenuhi kewajibannya untuk keluarga. Aturan yang ada di militer mengatur hak dan kewajiban seorang prajurit dalam bertata kehidupan dan berkedinasan. Setiap anggota TNI harus siap ditempatkan dimanapun sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sesuai perintah atasan, sehingga terdapat beberapa

konsekuensi yang harus diterima, salah satunya yaitu jauh dari keluarga maupun lingkungan sosial di luar pekerjaannya.

Istilah keterikatan kerja atau dalam beberapa penelitian kerap disebut dengan *work engagement* merupakan salah satu faktor utama yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja anggotanya, Schaufeli dan Bakker (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial. *Absorption* dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Work engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk dan pengalaman yaitu afeksi, kognisi, dan perilaku. Pada individu yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan bersemangat dan berenergi saat bekerja, selain itu mereka juga menikmati pekerjaan, memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Work engagement dapat berfungsi untuk menstimulasi tugas dan performa pegawai pada suatu organisasi (Sonnentag, Mojza, Demerouti, & Bakker, 2012). *Work engagement* berpengaruh pada kinerja seseorang secara keseluruhan. Selain itu, *work engagement* juga merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi (Ott, 2007). Pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi, maka akan memiliki

pengaruh yang besar terhadap pekerjaannya dan akhirnya akan menjadi sangat terikat dengan pekerjaannya (Yalabik et al., 2013). Ketika pekerja merasakan penurunan rasa semangat dan antusias karena kelelahan, mereka cenderung akan tidak menyukai pekerjaannya dan menjadi aktif untuk melihat kesempatan kerja di perusahaan lain (Siddigi, 2013). Pekerja yang memiliki *work engagement* akan memiliki tingkatan energi dan mental yang tinggi dalam bekerja, komitmen yang tinggi dalam bekerja, tekun, keterlibatan tinggi, antusias, bangga, dan terikat kuat dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawannya dengan mempertahankan gaya hidup yang sehat, hal ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Grimm, 2017). Berdasarkan perspektif *work-family*, bekerja di bidang kemiliteran dapat menghasilkan perubahan struktural secara substantial bagi individu dalam kehidupan berkeluarga dan pribadi. Dibutuhkan alokasi energi yang besar baik untuk pekerjaan di bidang kemiliteran maupun kehidupan berumah tangga dan secara psikologis berupa keterlibatan dalam segenap daya yang diupayakan menjadi taruhannya (Sue, 2000).

Work life balance merupakan keadaan dimana kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dapat mengefektifkan performa individu dalam peran-peran yang dijalankan (Fisher, 2001). Sementara itu, Lockwood (2003, dalam Susilo, 2017) mendefinisikan *work life balance* sebagai keadaan yang setara antara tuntutan kerja seseorang dan tuntutan kehidupan pribadi. *Work life balance* dijelaskan oleh (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) sebagai tingkatan dimana individu merasa seimbang antara rasa keterikatan dan rasa puas terhadap peran tanggung jawab pekerjaannya dan keluarga. Keseimbangan ini sebagai kecenderungan untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap peran yang ada dalam hidup seorang individu, dan melaksanakan setiap peran yang ada dengan penuh perhatian.

Ketika bekerja untuk mencapai keseimbangan, karyawan harus berjuang dengan berbagai tekanan dan ketegangan seperti ekspektasi peran, persyaratan pekerjaan, norma kelompok dan organisasi (Crompton & Lyonette, 2006; Kort,

2016). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan adanya ketidakhadiran, ketidakpuasan, dan produktivitas yang rendah (Edwards & Rothbard, 2000; Kort, 2016). Sebaliknya, karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini dapat meningkatkan kesejahteraan mereka karena mereka lebih mampu secara efektif mengalokasikan energi dan waktu mereka untuk tuntutan yang dialami (Whittington et al., 2011; Kort, 2016).

Clarke, Koch, & Hill (2004) memaparkan secara umum, para ilmuwan telah sepakat bahwa *work life balance* merupakan aspek penting bagi kebahagiaan psikologis individu yang ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, kepuasan, dan berbagai harmonisasi yang dirasakan dalam kehidupan. Hal tersebut dapat dianggap sebagai indikator kesuksesan peran dalam kehidupan kerja dan keluarga. Karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan akan cenderung berkomitmen dan berdedikasi tinggi pada organisasi atau perusahaannya, sehingga akan memudahkan karyawan dalam mencapai *work life balance* (S & Jawaharrani K, 2011)

Beberapa penelitian mengenai *work engagement* maupun *work life balance* telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marjolein de Kort di Belanda pada tahun 2016 yaitu *The relationship between work life balance, work engagement and participation in employee development activities: a moderated mediation model* pada 116 peserta dalam delapan organisasi di Belanda. Dalam hasil penelitian ini terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement*, dimana semakin seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, maka semakin ia terlibat dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo pada tahun 2017 yaitu Peran *work life balance* terhadap *work engagement* ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di Sekolah Kedinasan TNI Angkatan Udara. Penelitian ini melibatkan 303 personil tenaga pendidik TNI AU yang tersebar di enam kota. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan *work engagement*. Dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki justru subjek memperlihatkan tingkat *work engagement* yang semakin

rendah. Susilo (2017) menjelaskan hubungan negatif ini diduga karena para tenaga pendidik telah melaksanakan tugas yang lebih lama yaitu di atas 20 tahun. Pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa lama bekerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam *work engagement*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maya Sarikit pada tahun 2017 yaitu pengaruh *work life balance* dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia (FISIP UI) yang dilakukan pada 67 pegawai FISIP UI, menunjukkan hasil penelitian dimana terdapat pengaruh langsung positif antara *work life balance* terhadap keterikatan pegawai atau *work engagement*. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan *work life balance* mengakibatkan penguatan *work engagement* pada pegawai FISIP UI.

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa penelitian mengenai *work life balance* dan *work engagement* sudah banyak dilakukan di Indonesia tetapi masih terbatas di bidang militer. Salah satu penelitian ini dilakukan oleh Heri Susilo pada tahun 2017, akan tetapi terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk membahas kembali *work life balance* dan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Implikasi penelitian ini adalah dapat memberikan masukan bagi pengembangan strategi TNI AU dalam pengelolaan organisasi, terutama untuk meningkatkan keterikatan kerja atau *work engagement* diantara personel militer. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gambaran *work life balance* personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara?
2. Bagaimana gambaran *work engagement* personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara?

3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dijelaskan dalam latar belakang penelitian yang dibuat. Peneliti berfokus untuk memberikan batasan masalah pada seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang yang dibuat, rumusan masalah yang dibuat pada penelitian ini adalah: Pengaruh dari *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* pada *work engagement* pada TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama mengenai variabel *work life balance* dan *work engagement* dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Dinas Psikologi Angkatan Udara

Sebagai sebuah lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan fungsi pembinaan sumber daya manusia TNI AU di bidang Psikologi, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi gambaran untuk membantu Dinas Psikologi Angkatan Udara dalam menciptakan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan meningkatkan

keterikatan kerja atau *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

1.6.2.2 Bagi Personil TNI AU

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan memberikan gambaran pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada personil TNI AU.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagemet*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Terdapat beberapa penelitian mengenai *work engagement*, namun sampai saat ini belum ada konsistensi definisi secara *universal* mengenai *work engagement* sehingga operasionalisasi dan pengukuran mengenai *work engagement* dilakukan dengan cara yang berbeda-beda (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Katie, 2008). Kahn (1990) merupakan sosok pertama yang memperkenalkan konsep *work engagement* yaitu sebagai seorang anggota organisasi yang menguasai peran kerja sehingga akan terikat dengan pekerjaannya dan dapat mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif maupun emosional selama bekerja. Aspek kognitif meliputi keyakinan pekerja mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional meliputi perasaan pekerja, baik positif maupun negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Aspek fisik meliputi energi fisik yang diberikan oleh pekerja untuk mencapai perannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa *work engagement* berarti hadir secara psikologis dan fisik ketika melakukan peran organisasi.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan memiliki tingkat energi yang tinggi, memiliki ketahanan mental saat bekerja, memiliki kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam diri seseorang dalam bekerja, dan memiliki ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan adanya rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam bekerja. *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi secara penuh dan upaya yang dilakukan secara ketat, sehingga pekerja

merasa waktu berlalu begitu cepat dan memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Robinson, Perryman, & Hayday (2004) mendefinisikan *Work engagement* sebagai sikap positif yang dipegang pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Pekerja yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasi.

Variabel *work engagement* dalam penelitian ini diambil dari definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2002) *work engagement* merupakan sebuah sugesti positif yang dimiliki oleh pekerja baik secara psikis maupun fisik yang ditandai oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*, sehingga dapat memaksimalkan performa kerja dalam memajukan organisasi atau tempat kerjanya.

2.1.2 Aspek-aspek Work Engagement

Work engagement merupakan suatu keadaan positif yang memiliki motivasi untuk memenuhi beberapa aspek, diantaranya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dikonseptualisasikan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, (2002) sebagai berikut :

1. *Vigor*

Vigor merupakan sebuah karakter yang dimiliki pekerja meliputi ketahanan mental yang kuat, semangat yang tinggi, energi yang tinggi, memiliki keinginan dalam menyertakan segala upaya saat bekerja, serta memiliki kegigihan saat mengalami kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication*

Dedication meliputi perasaan penuh makna, dimana pekerja merasa antusias dalam bekerja, memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya, merasa terlibat penuh dalam menjalankan pekerjaannya, serta memiliki inspirasi dan rasa bangga saat bekerja.

3. *Absorption*

Absorption merupakan aspek dimana pekerja memiliki konsentrasi penuh saat bekerja, merasa larut dalam pekerjaannya, merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja, dan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaannya.

2.1.3 Ciri-ciri individu yang memiliki *Work Engagement*

Hewitt (dalam Schaufeli, 2013) menjabarkan beberapa ciri perilaku umum pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi, diantaranya yaitu *Say*, *Stay*, dan *Strive* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Say* (Mengatakan)

Pekerja secara konsisten mengatakan sesuatu yang positif mengenai organisasi atau tempat kerjanya kepada rekan kerja, calon karyawan yang berpotensi dan pelanggan.

2. *Stay* (Tetap Tinggal)

Pekerja memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau tempat kerjanya meskipun ia berpeluang untuk bekerja di tempat lain.

3. *Strive* (Berusaha)

Pekerja berkontribusi dalam membuat organisasi atau tempat kerjanya menjadi sukses dengan cara berinisiatif, berusaha keras, meluangkan waktu ekstra dan mengerahkan tenaganya.

Federman (2009) menyebutkan beberapa ciri pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi, diantaranya yaitu :

1. Individu akan fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan maupun pekerjaan berikutnya.
2. Individu merasa dirinya merupakan bagian dari kelompok dan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri dalam organisasi ataupun tempat kerja.
3. Individu merasa mampu meskipun terdapat tekanan dalam membuat sebuah batu lompatan dalam pekerjaannya.

4. Individu mampu bekerja ketika ada perubahan dan tantangan dengan memiliki tingkah laku yang dewasa.

Thomas (2009) menyebutkan beberapa indikasi *work engagement* tinggi yang dimiliki oleh seseorang, diantaranya yaitu :

1. Individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Individu mampu membuat pilihan dengan menggunakan inteligensi dan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Individu mampu memastikan apa yang dikerjakan telah sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan melalui monitor tingkah laku, Individu mampu mengambil dan mengevaluasi keputusan yang telah diambil saat bekerja.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Demerouti (dalam Schaufeli dan Bakker, 2004) menjelaskan 2 faktor utama yang dapat membentuk *work engagement* pada pekerja, diantaranya yaitu:

1. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Job demands atau tuntutan pekerjaan merupakan elemen-elemen fisik, sosial, kognitif dalam organisasi yang membutuhkan usaha lebih sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis apabila terdapat tuntutan yang melebihi batas kemampuan pekerja. Akan tetapi tuntutan pekerjaan tidak selalu bersifat negatif apabila dikaitkan dengan biaya fisik atau psikologis yang dapat meningkatkan usaha pemenuhan tuntutan pekerjaan.

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Job resources atau sumber daya pekerjaan merupakan elemen-elemen dari pekerjaan yang berupa fisik, sosial, psikologis, atau organisasi yang dapat menstimulasi pertumbuhan, pengembangan dan pembelajaran pada pekerja, memberikan pengaruh pada tujuan pencapaian dan mengurangi tuntutan kerja yang memiliki kaitan dengan pengorbanan psikologis dan fisiologis.

Hewitt, Sanborn, Malhotra, & Atchison (2011) menyebutkan enam faktor pendorong yang saling berhubungan untuk mencapai *work engagement* yang tinggi, diantaranya yaitu :

1. *Rewards* (Penghargaan)

Karyawan akan memaksimalkan performa kerjanya apabila terdapat penghargaan yang didapatkan. Beberapa contoh penghargaan yang dapat diberikan misalnya yaitu mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhannya, pekerjaan yang dimiliki dapat memberikan manfaat atau keuntungan untuk kehidupan karyawan, dan terdapat penghargaan lain sebagai pengakuan bahwa karyawan telah memberikan performa kerja terbaik untuk perusahaan.

2. *Company Practices* (Kondisi Perusahaan)

Kondisi perusahaan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai *work engagement*, diantaranya yaitu terdapat kebijakan perusahaan dalam bekerja, terdapat manajemen kerja yang baik, terdapat penyelarasan visi dan misi perusahaan, dan perusahaan memiliki reputasi yang baik.

3. *Quality of Life* (Kualitas Kehidupan pekerja)

Dalam perusahaan sangat penting untuk meninjau kualitas kehidupan pekerja seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung dimana terdapat keamanan dan keselamatan kerja, serta terdapat keseimbangan kehidupan kerja/*work life balance* pada karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mencapai *work engagement* yang tinggi.

4. *Opportunities* (Kesempatan)

Perusahaan yang menyediakan kesempatan berkarir untuk karyawannya serta memberikan peluang karyawan untuk mengembangkan potensinya melalui pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan potensi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat mempermudah karyawan untuk memiliki *work engagement*.

5. *Work* (Aktivitas Pekerjaan)

Beberapa karakteristik aktivitas pekerjaan yang dapat meningkatkan performa kerja karyawan diantaranya yaitu terdapat pemberdayaan otonomi, menciptakan rasa pencapaian pada karyawan dan terdapat tugas kerja yang mendukung potensi karyawan.

6. *People* (Orang yang berada di lingkungan kerja)

Untuk mencapai *work engagement* pada karyawan diperlukan kerjasama, pengawasan serta kolaborasi yang baik antara karyawan dengan kolega di lingkungan kerjanya seperti pemimpin perusahaan, atasan, serta partner kerja lainnya.

Towers dan Perrins (dalam Mujiasih, 2015) menjabarkan faktor pendorong *work engagement* yang meliputi 10 hal, yaitu :

- a. Keberadaan karyawan yang diperhatikan oleh *senior management*
- b. Pekerjaan yang memiliki tantangan
- c. Pekerja memiliki wewenang dalam membuat sebuah keputusan
- d. Kepuasan pelanggan merupakan fokus sebuah perusahaan atau organisasi
- e. Pekerja memiliki kesempatan yang besar untuk berkarir
- f. Perusahaan memiliki reputasi yang baik
- g. Dalam organisasi atau perusahaan memiliki tim kerja yang saling mendukung dan solid
- h. Perusahaan atau organisasi memiliki sumberdaya yang dibutuhkan untuk menunjang performa kerja yang baik
- i. Pekerja memiliki kesempatan untuk berpendapat dalam mengambil sebuah keputusan
- j. Perusahaan atau organisasi memiliki visi yang jelas mengenai target jangka panjang dalam pekerjaan

2.1.5 Manfaat *Work Engagement*

1. Individu memiliki semangat kerja yang tinggi

Gallup (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2011) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* akan mengerahkan usaha yang ekstra dalam bekerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga pekerja memiliki rasa semangat yang tinggi dan memiliki hubungan yang mendalam dengan organisasi atau perusahaannya. Hal ini tentunya dapat mendorong kemajuan organisasi dan meningkatkan inovasi kerja.

2. Individu dapat mengembangkan potensinya dalam bekerja

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan beberapa dasar pekerja yang memiliki *work engagement*, diantaranya yaitu pekerja merasa bangga, memiliki keinginan untuk berkembang, dan merasa menjadi bagian dari organisasi atau tempat ia bekerja.

3. Individu dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja

Work engagement dapat digambarkan sebagai energi tinggi dan ketahanan mental di tempat kerja. Karyawan dengan semangat bersedia menginvestasikan upaya dalam pekerjaan mereka. Ketika mereka menghadapi kesulitan mereka dapat bertahan. Konsep dedikasi mengacu pada keterlibatan kerja yang kuat. Karyawan yang berdedikasi mengalami kebanggaan, antusiasme, inspirasi, tantangan, dan rasa penting (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

4. Individu menginvestasikan waktu dan usaha dalam aktivitas kerjanya

Bakker (dalam Yudiani, 2017) menyatakan setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda sesuai dengan level trait atau pandangan seseorang yang berbeda satu sama lain, sehingga *work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi juga level *engagement*-nya. Keterikatan kerja menginformasikan bahwa pegawai ingin menginvestasikan waktu dan usaha dalam aktivitas kerjanya.

5. Individu mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dalam pekerjaannya

Brown (2001 dalam Robbins, 2003) menjelaskan bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki *work engagement* apabila memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi diri secara psikologis dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk dirinya dan organisasi. Pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi akan memihak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mencurahkan kemampuan fisik dan psikis untuk pekerjaannya.

2.1.6 Pengukuran *Work Engagement*

Untuk mengukur *work engagement*, hampir semua peneliti menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Alat ukur ini dikembangkan Schaufeli dan Bakker untuk mengukur variabel *work engagement* melalui tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam beberapa penelitian mengenai *work engagement* yang telah dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker sebelumnya, terdapat berbagai macam versi instrumen UWES, diantaranya yaitu instrumen asli UWES berjumlah 24 butir. Setelah dievaluasi kembali dan diuji coba kepada karyawan dan siswa oleh Schaufeli dan Bakker, terdapat 7 butir pernyataan yang tidak dapat digunakan sehingga menghasilkan versi baru yaitu UWES-17 yang terdiri dari 17 butir aitem. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu UWES-17 (Schaufeli dkk, 2004).

2.2. *Work life balance*

2.2.1 Definisi *Work life balance*

Hudson (2005) menjelaskan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat kepuasan atau kesesuaian antara berbagai macam peran dalam kehidupan manusia. *Work life balance* memiliki definisi yang beragam, namun pada umumnya berhubungan dengan kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan atau keselarasan seluruh aspek kehidupan Lockett, 2008 (dalam

Sarikit, 2017) memaparkan definisi *work life balance* sebagai kebutuhan individu agar dapat meraih dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Kata keseimbangan ini memiliki arti dimana individu berhasil menjalankan seluruh tanggung jawab yang ia miliki. Kehidupan individu dapat dikatakan seimbang apabila individu tidak melupakan tugas dan kewajibannya mengenai pekerjaan yang dimiliki tanpa harus mengabaikan aspek kehidupan lainnya (Maslichah & Hidayat, 2017).

Seimbang pada umumnya dapat diartikan bahwa individu tidak memiliki konflik (Greenhaus et al, 2002) tetapi apabila dihubungkan dengan *work life balance* (Direnzo dalam Purwati, 2016) keseimbangan merupakan sebuah efektivitas dimana individu dapat berfungsi dengan baik, produktif, dan sukses sehingga dapat menghasilkan dampak positif seperti perasaan bahagia, merasa puas baik dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga.

Work life balance diartikan sebagai individu yang mampu memenuhi perannya dalam komitmen keluarga dan pekerjaan, serta dapat bertanggung jawab dengan kegiatan diluar pekerjaannya (Parkes & Langford, 2008). Konsep ini dipaparkan oleh Weckstein (2008) sebagai sebuah ambisi mengenai karir atau kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan kebutuhan spiritual. Individu dapat dikatakan telah mencapai *work life balance* apabila dapat melaksanakan tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan dalam porsi yang sama, dimana individu memiliki waktu, kepuasan dan keterlibatan yang sama terlepas dari berbagai macam tuntutan kerja maupun tuntutan keluarga (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2003). Selain itu, pekerja yang memiliki *work life balance* akan cenderung bebas menggunakan jam kerja yang dapat disesuaikan untuk menyeimbangkan pekerjaan atau komitmen lain seperti hobi, seni, keluarga, pendidikan, sehingga fokusnya tidak selalu pada pekerjaan yang dimiliki (Frame & Hartog, 2003).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan dimana kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dapat mengefektifkan performa individu dalam peran-peran yang dijalankan (Fisher, 2001).

2.2.2 Komponen *Work life balance*

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) memaparkan beberapa aspek *work life balance*, diantaranya yaitu :

1. *Time balance* atau keseimbangan waktu

Aspek ini mengacu pada kesamaan jumlah waktu yang digunakan individu dalam kepentingan peran keluarga dan peran pekerjaan. Contohnya yaitu individu yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk melakukan hal lain seperti berkumpul dengan teman, keluarga, dan rekreasi.

2. *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan

Aspek ini mengacu pada kesamaan tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen individu dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga. Contohnya yaitu individu yang mengerahkan keterlibatan psikologis dan keterlibatan substansial dalam peran pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan secara seimbang.

3. *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan

Aspek ini mengacu pada kesamaan tingkat kepuasan individu dengan peran pekerjaan maupun peran keluarganya. Kepuasan yang dirasakan mengacu pada perasaan nyaman individu dalam keterlibatannya menjalankan pekerjaan atau kegiatan diluar pekerjaan.

Setiap aspek *work life balance* tersebut dapat dicapai oleh individu, hal ini tergantung pada tingkat *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* yang dimiliki. Semakin tinggi aspek tersebut dalam peran pekerjaan atau peran di luar pekerjaan maka dapat mengurangi konflik dan stress *work-life* individu, sehingga hal ini dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang.

Fisher (2001, dalam Hayman, 2015) menjelaskan *work life balance* dibentuk oleh tiga dimensi, yaitu :

- a. *Work interference with personal life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu pada individu yang memiliki interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya. Interferensi ini mengindikasikan bahwa individu

memiliki tingkat *work life balance* yang rendah, dimana pekerjaan yang dimiliki oleh individu dapat mempengaruhi kehidupan pribadinya sehingga dapat memberikan efek negatif pada kehidupan pribadi individu.

b. *Personal life interference with work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada individu yang memiliki interferensi dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaannya. Interferensi ini mengindikasikan bahwa individu memiliki tingkat *work life balance* yang rendah, dimana kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Interferensi ini dapat menyebabkan performa kerja individu menjadi tidak efektif.

c. *Work-Personal life enchancement (WPLE)*

Dimensi ini mengacu pada kehidupan pribadi individu yang saling berintegrasi dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat memberikan efek positif pada ranah kehidupan pribadi maupun ranah pekerjaan individu. Apabila dimensi ini terpenuhi, maka dapat diindikasikan bahwa individu telah mencapai *work life balance*.

Fisher (2001, dalam Novelia, dkk, 2013) juga memaparkan beberapa komponen penting dari *work life balance*, yaitu :

a. Waktu

Komponen ini meliputi seberapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas individu diluar pekerjaannya.

b. Perilaku

Komponen ini mengacu pada sebuah tindakan individu dalam mencapai tujuannya. Hal ini didasari oleh keyakinan individu bahwa ia sanggup mencapai apa yang diinginkan dalam hal pekerjaan maupun tujuan pribadinya.

c. Ketegangan (*Strain*)

Komponen ini mengacu pada adanya kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan individu mengalami kesulitan dalam mempertahankan atensi.

d. Energi

Komponen ini mengacu pada energi yang digunakan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila individu tidak memiliki energi dalam beraktivitas maka dapat menyebabkan timbulnya stress, karena energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui *work life balance* pada TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara akan menggunakan dimensi-dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2001) yaitu *Work interference with personal life* (WIPL), *Personal life interference with work* (PLIW), *Work enhancement of personal life* (WEPL).

2.2.3 Faktor-faktor *Work life balance*

Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Ula, Susilawati & Widyasari, Susilawati & Ula, 2015) memaparkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* seseorang, diantaranya yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi tingkat *work life balance* yang dimiliki.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga yang dimiliki individu dapat menentukan ada atau tidaknya konflik antara *work life balance*. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi terjadinya konflik dalam keluarga atau pekerjaan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja individu, beban kerja yang dimiliki dan jumlah waktu yang digunakan individu dalam bekerja. Hal ini dapat memicu konflik dalam peran pekerjaan atau peran keluarga. Vhlcour (dalam Novelia dkk,

2013) mengatakan bahwa jumlah jam kerja dapat mempengaruhi kepuasan individu dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

4. Sikap

Sikap individu dapat mempengaruhi *work life balance* karena sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, Green house (2002, dalam Ula dkk, 2015) mengatakan bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan menimbulkan peningkatan jumlah waktu atau usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut sehingga dapat membuat individu kesulitan dalam membagi waktu untuk domain yang lain.

2.2.4 Manfaat *Work life balance*

Poulose dan Susdarsan (2014) menjelaskan bahwa terdapat berbagai macam manfaat yang dapat tercipta baik untuk kehidupan pribadi maupun peran dalam pekerjaan apabila karyawan memiliki *work life balance*, diantaranya yaitu:

a. Kepuasan kerja

Terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan, dimana karyawan yang memiliki *work life balance tinggi* memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

b. Komitmen organisasi

Work life balance dan komitmen organisasi pada karyawan juga memiliki hubungan yang positif, dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya.

c. Menurunnya *turn over*

Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah tingkat *turn over* pada karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan *work life balance* memiliki hubungan negatif dengan *turn over*.

d. Menurunnya *burn out*

Burn out akan berkurang apabila karyawan memiliki *work life balance*. hal ini dikarenakan terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan *burnout*.

e. Performa kerja

Performa kerja yang baik dapat dilihat melalui tingginya produktivitas seorang karyawan dalam organisasi. Individu akan memiliki performa kerja yang baik apabila terdapat *work life balance* yang tinggi, dikarenakan terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan performa kerja pada karyawan.

2.2.5 Pengukuran *Work Life Balance*

Untuk mengukur *work life balance* dapat menggunakan *Work life balance scale* yang disusun oleh Fisher-McAuley, Stanton, Jolton dan Gavin pada tahun 2003. Instrumen ini terdiri dari 19 butir yang dirancang untuk mengungkap persepsi karyawan tentang keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan dimensi WIPL, PLIW, dan WEPL. Kemudian pada tahun 2005 Hayman mengevaluasi 19 butir yang dibuat sebelumnya menjadi 15 butir dengan menambah literatur-literatur mengenai *work life balance* berdasarkan 3 dimensi yaitu *Work interference with personal life* (WIPL), *Personal life interference with work* (PLIW), *Work enhancement of personal life* (WEPL). Pada penelitian yang akan dilakukan untuk mengukur tingkat *work life balance* pada TNI Dinas Psikologi Angkatan Udara, alat ukur yang digunakan yaitu *work life balance scale* yang dikembangkan oleh Hayman (2005).

2.3 Tentara Nasional Indonesia

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan bagian dari masyarakat umum yang dipersiapkan secara khusus untuk melaksanakan tugas pembelaan negara dan bangsa, serta memelihara pertahanan dan keamanan Nasional. Tentara Nasional Indonesia berfungsi sebagai penunjang sistem pertahanan negara untuk menangkal

setiap ancaman militer dalam menjamin kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. (Farhan, 2011)

2.4 Dinas Psikologi Angkatan Udara

Dinas Psikologi Angkatan Udara merupakan lembaga yang berwenang dalam menyelenggarakan fungsi pembinaan sumber daya manusia TNI AU di bidang Psikologi. Fungsi pembinaan ini dilakukan dalam rangka pencapaian dan efektivitas pribadi serta perilaku prajurit, baik perorangan maupun kelompok dalam rangka tugas pokok dan bantuan TNI AU. Dinas Psikologi Angkatan Udara merupakan bagian dari TNI AU yang bertanggung jawab dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dalam aspek psikologi, tumbuh dan menjadi besar sejalan dengan perkembangan kekuatan TNI AU dan sejarah TNI AU pada umumnya (Dispsiau, 2003).

2.5 Dinamika hubungan *work engagement* dengan *work life balance*

Pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja keras, tentunya hal ini akan memberikan dampak yang besar dalam keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi (Macey & Schneider, 2008). Pada umumnya pekerja mencari peluang untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, dimana terdapat kesejahteraan karyawan sehingga individu bisa bekerja untuk organisasi dengan reputasi sebagai perusahaan yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan budaya tempat kerja dengan kondisi psikologis kebermanaknaan (terdapat kecocokan antara peran-pekerjaan), keselamatan (manajer yang mendukung dan rekan kerja) dan ketersediaan (sumber daya yang tersedia) akan lebih cenderung melibatkan karyawan, sehingga keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* semakin penting untuk meningkatkan *work engagement* pada pekerja (S & Jawaharrani K, 2011).

Keseimbangan kehidupan kerja, dalam arti luasnya, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau 'kecocokan' yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Hudson, 2005). Istilah ini biasanya merujuk pada salah satu

dari beberapa faktor berikut: dukungan organisasi, opsi kerja yang fleksibel, dan cuti keluarga atau pribadi (Estes & Michael, 2005). Karenanya praktik-praktik ini mencakup jam kerja yang fleksibel (misalnya, waktu lembur, yang memungkinkan pekerja memvariasikan waktu mulai dan selesai mereka selama sejumlah jam kerja; minggu kerja yang dikompres, di mana karyawan bekerja dengan nilai jam seminggu penuh dalam empat hari dan mengambil libur di hari kelima), bekerja dari rumah (telework), berbagi pekerjaan penuh waktu antara dua karyawan (berbagi pekerjaan), program cuti keluarga, pengasuhan anak di tempat, adanya bantuan keuangan atau bantuan informasi dengan layanan pengasuhan anak dan perawatan lansia.

Salah satu faktor pendorong *work engagement* yaitu adanya kualitas kehidupan yang dimiliki oleh pekerja dimana terdapat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance* (Hewitt, 2011). Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang rendah maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* yang dimilikinya (Kort, 2016).

Work life balance dan *work engagement* pada pekerja menjadi tolak ukur yang terlihat diantara perusahaan yang berkinerja tinggi dan memiliki reputasi yang diakui secara publik sebagai 'tempat terbaik untuk bekerja'. Hal ini memiliki dampak positif baik untuk perusahaan atau organisasi maupun untuk karyawan dimana terdapat rekrutmen dan retensi tenaga kerja yang berharga, berkurangnya absensi, berkurangnya stres karyawan, tunjangan kesehatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan hidup yang lebih baik.

2.6 Kerangka Pemikiran

TNI merupakan aparatur negara yang memiliki kewajiban untuk dapat menempatkan diri sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit profesional. Seorang TNI harus lebih mengedepankan tugas pokok dan kewajibannya

terlebih dulu, selanjutnya baru terpenuhi kewajibannya untuk keluarga. Aturan yang ada di militer mengatur hak dan kewajiban seorang prajurit dalam bertata kehidupan dan berkedinasan. Setiap anggota TNI harus siap ditempatkan dimanapun sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sesuai perintah atasan, sehingga terdapat beberapa konsekuensi yang harus diterima, salah satunya yaitu jauh dari keluarga maupun lingkungan sosial di luar pekerjaannya. Disamping itu TNI juga merupakan makhluk sosial dimana mereka memiliki kehidupan pribadi dan terdapat berbagai macam aktivitas pribadi yang menunjang kehidupannya, seperti aktivitas dengan keluarga, aktivitas bersama teman-teman, melakukan hobi, mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan atau kegiatan-kegiatan lain di lingkungan sosial. Berbagai tuntutan dari peran-peran ini memiliki peluang untuk timbulnya masalah pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga menuntut TNI untuk dapat membagi waktu dan energi untuk bekerja secara profesional, memberi perhatian kepada keluarga di rumah dan meluangkan waktu untuk kehidupan pribadinya. Apabila masalah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat diatasi maka akan memicu penurunan performa kerja, stres kerja, ketidakpuasan akan pekerjaan dan pernikahan, serta dapat mengganggu kondisi fisik dan psikis.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*. Bagan penelitian pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *work life balance* dengan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

2.8 Penelitian yang Relevan

Berikut ini akan dijabarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai *work life balance* dan *work engagement* yang dapat dijadikan salah satu acuan penulis untuk memperkaya teori yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. *The relationship between work life balance, work engagement and participation in employee development activities: a moderated mediation model* oleh Marjolein de Kort (2016)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *work engagement*. Penelitian ini melibatkan 116 peserta dalam delapan organisasi di Belanda. Dalam hasil penelitian ini terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement*, dimana semakin tinggi keseimbangan individu dalam menjalankan kehidupan dan pekerjaannya maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* yang dimilikinya.

2. *Peran work life balance terhadap work engagement ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di Sekolah Kedinasan TNI Angkatan Udara* oleh Heri Susilo (2017)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Penelitian ini melibatkan 303 personil tenaga pendidik TNI AU yang tersebar di 6 kota.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan *work engagement*, dimana semakin tinggi *work life balance*

yang dimiliki maka akan semakin rendah tingkat *work engagement*, dan semakin rendah *work life balance* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Lama bekerja tidak memiliki peran signifikan yang dalam, akan tetapi lama bekerja memiliki peran yang signifikan terhadap *work life balance*. Selain itu, tenaga pendidik yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada *work life balance* dan *work engagement*.

3. Pengaruh *work life balance* dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia oleh Maya Sarikit (2017)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*. Penelitian ini melibatkan 67 pegawai FISIP UI.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *work life balance* terhadap keterikatan pegawai atau *work engagement*. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan *work life balance* mengakibatkan penguatan *work engagement* pada pegawai FISIP UI.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2016) mendefinisikan variabel penelitian sebagai sebuah nilai sifat atau atribut pada suatu objek, individu, atau kegiatan tertentu yang sudah ditetapkan untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut oleh peneliti untuk menarik sebuah kesimpulan. Pada penelitian yang dilakukan terdapat dua variabel yang akan dikaji lebih lanjut, diantaranya yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

3.2.1.1 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat yang dikaji lebih lanjut pada penelitian ini adalah *Work Engagement*

3.2.1.2 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang nilainya dapat memberi pengaruh atau menjadi sebab karena adanya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Work Life Balance*.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

3.2.2.1 Definisi Konseptual *Work Engagement*

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan *work engagement* adalah sebuah sugesti positif yang dimiliki oleh pekerja baik secara psikis maupun fisik yang ditandai oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*, sehingga dapat memaksimalkan performa kerja dalam memajukan organisasi atau tempat kerjanya.

3.2.2.2 Definisi Konseptual *Work Life Balance*

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan *work life balance* adalah kemampuan individu dalam melaksanakan atau memenuhi tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan dalam porsi yang seimbang, dimana individu dapat memiliki waktu, kepuasan, dan keterlibatan yang sama terlepas dari berbagai macam tuntutan kerja maupun tuntutan keluarga sehingga individu dapat menghasilkan performa yang efektif dalam menjalankan peran-peran yang dimiliki.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

3.2.3.1 Definisi Operasional *Work Engagement*

Definisi operasional dari *Work Engagement* dalam penelitian ini adalah sebuah sugesti positif yang dimiliki oleh pekerja baik secara psikis maupun fisik yang diukur melalui tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) versi 17, terdapat beberapa aspek dari instrumen ini, diantaranya yaitu aspek *vigor*, aspek *dedication* dan aspek *absorption*. Subjek dapat menggambarkan tingkat *work engagement* yang dimilikinya dengan menggunakan instrumen ini. Semakin besar skor total maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pada subjek penelitian.

3.2.3.2 Definisi Operasional *Work Life Balance*

Definisi operasional dari *work life balance* dalam penelitian ini merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diukur melalui tiga dimensi yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal*

Life Interference With Work), dan *WPLE (Work/Personal Life Enhancement)*. Instrumen *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work life balance scale* yang mencakup ketiga dimensi tersebut. Semakin besar skor pada masing-masing dimensi, maka semakin tinggi tingkat *work life balance* pada subjek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi subyek pada penelitian yang sedang dilakukan (Rangkuti, 2015). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 orang. Subyek dalam penelitian ini memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan lain- lain. Dalam penelitian yang akan dilakukan karakteristik yang telah ditetapkan oleh penulis merupakan TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi pada penelitian yang akan dilakukan. Sampel yang diharapkan dapat diperoleh adalah sampel yang representatif dan mencerminkan ciri-ciri populasinya. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kondisi sampel sesuai dengan kondisi populasinya (Rangkuti, 2015). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang akan digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak berdasarkan pada peluang sehingga tidak seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian (Rangkuti, 2015). Lebih spesifik lagi, teknik *sampling* yang digunakan adalah *incidental sampling*. Dalam *incidental sampling*, pengambilan sampel tidak diberi peluang/kesempatan bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sebutan *incidental* diartikan bahwa teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data berdasarkan karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2011).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif dimana peneliti akan mengumpulkan data menggunakan teknik angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada subjek penelitian untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang telah tersedia jawabannya dengan tujuan memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, lebih praktis, serta hemat waktu dan biaya (Azwar, 2015). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala ala likert, dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Kuesioner akan diberikan secara langsung kepada subyek di Dinas Psikologi Angkatan Udara oleh peneliti, terdapat dua alat ukur dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu alat ukur *work engagement* dan *work life balance*.

3.4.1 Instrumen Penelitian

Terdapat dua buah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya *Urtretch Work Engagement Scale* untuk mengukur keterikatan kerja atau *work engagement* dan *Work Life Balance Scale* untuk mengukur *Work Life Balance*.

3.4.1.1 Instrumen Penelitian *Work Engagement*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* adalah *Urtretch Work Engagement Scale* (UWES) versi 17 yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker (2004). Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek pembentuk diantaranya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Alat ukur ini memiliki 17 butir yang mencakupi 3 aspek *work engagement* diantaranya yaitu *vigor* (terdiri dari 6 butir), *dedication* (terdiri dari 5 butir) dan *absorption* (terdiri dari 6 butir). Penilaian item menggunakan 7 pilihan jawaban (diantaranya yaitu tidak pernah, hampir tidak pernah, jarang, terkadang, sering, sangat sering, dan selalu) yang dapat menggambarkan frekuensi tingkat *work engagement* pada individu.

Dalam penelitian sebelumnya Schaufeli dan Bakker (2003) melakukan pengujian reliabilitas alat ukur UWES dengan menggunakan 2 cara, yaitu dengan menggunakan *internal consistency* dan menggunakan *test-retest reliability*. Uji reliabilitas menggunakan *internal consistency* dengan jumlah subjek 2.313 pada skala UWES-17. Uji reliabilitas dengan menggunakan *internal consistency* kemudian dilakukan kembali dengan jumlah subjek yang lebih besar melalui 9 negara, yaitu Australia, Kanada, Finlandia, Prancis, Jerman, Yunani, Norwegia, Afrika Selatan, dan Spanyol. Uji stability atau uji reliabilitas dengan menggunakan *test-retest* dilakukan secara berkala, yaitu melalui dua kali penelitian longitudinal. Penelitian longitudinal ini dilakukan untuk melihat kestabilan alat ukur UWES dalam jangka waktu yang panjang. Kisi-kisi instrumen *work engagement* dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen *Work Engagement*

Dimensi	Indikator	No Butir		Total Butir
		+	-	
<i>Vigor</i>	Individu memiliki semangat dalam bekerja, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, dan tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit.	1, 4, 15, 17	8, 12	6
<i>Dedication</i>	Individu merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan tujuan, merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan, merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan, merasa antusias dan terinspirasi dengan pekerjaan yang dimiliki.	2,5,7,10,13	-	5
<i>Absorption</i>	Individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, merasa senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat, dapat berkonsentrasi	6, 9,11,14	3,16	6

mengerjakan tugas, terbawa suasana dengan pekerjaan.	
Total	17

3.4.1.2 Teknik Skoring Instrumen *Work Engagement*

Urtretch Work Engagement Scale (UWES) versi 17 terdiri dari 17 butir dengan tujuh pilihan jawaban yang menggambarkan frekuensi tingkat *work engagement* pada individu diantaranya yaitu Tidak Pernah, Hampir Tidak Pernah, Jarang, Terkadang, Sering, Sangat Sering, dan Selalu. Responden diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban tersedia, yang paling sesuai dengan dirinya. Total keseluruhan skor responden merupakan keseluruhan penjumlahan skor jawaban, dimana semakin besar total skor maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Berikut merupakan norma yang digunakan dalam menskoring instrumen Urtretch Work Engagement Scale (UWES) versi 17 dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2 Norma Skoring Instrumen *Work Engagement*

Pilihan Jawaban	Favorable	Unfavorable
Tidak Pernah	1	7
Hampir Tidak Pernah	2	6
Jarang	3	5
Terkadang	4	4
Sering	5	3
Sangat Sering	6	2
Selalu	7	1

3.4.1.3 Instrumen Penelitian *Work Life Balance*

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur *work life balance* pada penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Jeremy Hayman (2006). Alat ukur ini terdiri dari 15 butir yang dibentuk berdasarkan beberapa aspek diantaranya yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), dan WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*). Hayman melakukan pengembangan alat ukur yang dibuat oleh Fisher-McAuley dkk pada tahun 2003. Pada awalnya alat ukur ini terdiri dari 19 butir yang digunakan untuk mengungkapkan persepsi individu yang bekerja mengenai keseimbangan kehidupan pekerjaan berdasarkan aspek-aspek pada alat ukur *work life balance scale*. Kemudian Jeremy Hayman mengevaluasi alat ukur tersebut menjadi 15 butir. Alat ukur ini kemudian dievaluasi dan dikembangkan ke 61 karyawan administratif (divisi sumber daya manusia dan divisi keuangan) dari berbagai universitas di Australia Barat. Alat ukur ini diadaptasi oleh penulis untuk mengukur tingkat *work life balance*, yang ditranslate dan kemudian di *expert judgement* oleh ahli. Setelah dilakukan *expert judgement*, terdapat 15 butir pernyataan yang ditambahkan sehingga jumlah total pernyataan instrumen ini sebanyak 30 butir. Kisi-kisi *work life balance scale* yang disusun oleh Jeremy Hayman yang telah diadaptasi oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen *Work Life Balance*

Dimensi	Indikator	No Butir		Total Butir
		+	-	
<i>Work interference with personal life (WIPL)</i>	Dampak dari terganggunya kehidupan pribadi karena pekerjaan	6,7	1,2,3,4,5,16,17, 18	10
<i>Personal life</i>	Ketidakefektifan		8,9,10,11,19,20,	10

<i>interference</i>	performa dalam	21,22,23,24	
<i>with work</i>	pekerjaan karena		
<i>(PLIW)</i>	kehidupan pribadi		
<i>Work/Personal</i>	Efek positif dari upaya		
<i>Life</i>	untuk menyeimbangkan	12,13,14,15,25,26,	
<i>Enhancement</i>	kehidupan pekerjaan dan	27,28,29,30	10
<i>(WPLE)</i>	pribadi		
Total			30

3.4.1.4 Teknik Skoring Instrumen *Work Life Balance*

Pilihan jawaban dalam *Work Life Balance Scale* disusun berdasarkan skala likert yang terdiri dari tujuh pilihan jawaban yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Ragu-ragu (R), Agak Setuju (AS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Responden diminta untuk memilih satu dari tujuh jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang dialami. Total skor merupakan penjumlahan keseluruhan skor jawaban responden, berikut dalam tabel 3.4 merupakan norma yang digunakan dalam skoring instrumen *work life balance scale* :

Tabel 3.4 Norma Skoring Instrumen *Work Life Balance*

Pilihan Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	7
Tidak Setuju (TS)	2	6
Agak Tidak Setuju (ATS)	3	5
Ragu-ragu (R)	4	4
Agak Setuju (AS)	5	3
Setuju (S)	6	2

3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan bertujuan untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas instrumen yang akan dipakai dalam penelitian ini. Peneliti diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan dilakukannya pengujian validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2017).

Uji coba dilakukan pada TNI AD Kostrad divisi Detasemen yang berjumlah 50 orang, yaitu prajurit yang berusia 19 sampai 49 tahun, berstatus menikah dan belum menikah. Pengambilan data untuk uji coba dilakukan selama 10 hari dengan memberikan kuesioner.

Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur validitas internal atau rasional. Instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila kriteria yang terdapat pada instrumen secara teoritis sudah mampu mencerminkan apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2017). Validitas internal pada instrumen yang nontest cukup memenuhi validitas konstruk. Menurut Hadi (1986, dalam Sugiyono, 2017), instrumen dikatakan memiliki validitas konstruk apabila instrumen tersebut dapat mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 24. Terdapat beberapa kriteria item yang dapat dikatakan mempunyai validitas baik dan dapat dipertahankan, diantaranya:

- a. Korelasi butir total positif dan memiliki nilai koefisien korelasinya lebih besar dari r kriteria yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0.3, maka item dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi.
- b. Korelasi butir total positif dan nilai koefisien korelasinya lebih besar daripada r tabel yang telah ditetapkan, maka item dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi.
- c. Butir dikatakan mempunyai validitas tinggi ketika nilai *Alpha if item deleted* lebih kecil daripada α per dimensi instrumen.

Dalam penelitian ini, kriteria kedua yakni membandingkan nilai koefisien korelasi dengan r tabel digunakan peneliti untuk menentukan item mana saja yang harus dibuang dan dipertahankan.

Uji coba instrumen dalam penelitian ini juga dilakukan untuk memperoleh nilai reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrumen adalah konsistensi alat ukur, yang memiliki makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas juga berarti bahwa suatu instrumen dapat memberikan hasil yang sama walaupun dilakukan pada waktu dan tempat berbeda. Azwar (2015) memaparkan bahwa koefisien reliabilitas berada pada rentang angka 0 hingga 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka pengukuran dinilai semakin reliabel. Dalam menentukan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan metode estimasi penyajian tunggal yang nantinya akan diperoleh hasil koefisien konsistensi internal. Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 24. Berikut terdapat beberapa kaidah yang ditetapkan oleh Guildford (dalam Rangkuti, 2017) untuk interpretasi koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guildford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup Reliabel
0,2 – 0,39	Kurang Reliabel
<0,2	Tidak Reliabel

3.5.1 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen *Work Engagement*

Berdasarkan penelitian mengenai Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Versi 17 yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat korelasi item total sebesar 0,80 hingga 0,90. Berdasarkan Cronbach's Alpha menghasilkan koefisien sebesar 0,80.

Beberapa penelitian lainnya mengenai work engagement menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Versi 17 yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker telah dilakukan di Indonesia, diantaranya yaitu pada penelitian Pratiwi (2017) dengan menggunakan rumus Pearson dan reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach, diperoleh 17 item valid dengan validitas berkisar antara 0,425 – 0,810 dan reliabilitas 0,902. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kaidah Guilford, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Versi 17 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Salamah (2018). Hasil dari uji coba instrumen menunjukkan skor reliabilitas dari dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berurutan sebesar 0.831, 0.86, dan 0.758 dengan reliabilitas sebesar 0.927 yang diinterpretasikan sebagai instrumen yang sangat reliabel. Hasil uji validitas menunjukkan skor koefisien korelasi mulai dari 0.53 – 0.731 untuk dimensi *vigor*, 0.566 – 0.736 untuk dimensi *dedication*, dan 0.31 – 0.622 untuk dimensi *absorption*.

3.5.2 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen *Work Life Balance*

Sebelum dilakukan uji coba, instrumen *Work Life Balance Scale* terlebih dahulu ditranslate dan back translate oleh biro translate Universitas Negeri Jakarta, kemudian dilakukan uji keterbacaan oleh dosen Psikologi UNJ yaitu bapak Erik, M.Si. dan ibu Lupi Yudhaningrum, M.Psi. Peneliti diminta untuk menambahkan item pernyataan sebanyak 15 butir sehingga jumlah soal kuesioner sebanyak 30 butir, hal ini dilakukan agar apabila terdapat pernyataan yang gugur, masih terdapat pernyataan lainnya yang dapat mewakili indikator. Uji coba instrumen dilakukan kepada 50 prajurit TNI AD Kostrad divisi Detasemen.

Hasil dari uji coba instrumen ini menunjukkan reliabilitas dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) sebesar 0.686, PLIW (*Personal Life Interference With Work*) sebesar 0.856 dan dimensi WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*) sebesar 0.711 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga dimensi memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Reliabilitas keseluruhan instrument *work life balance scale* sebesar 0,948. Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford, dapat

dikatakan bahwa instrument *work life balance scale* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Hasil uji validitas pada instrumen *work life balance scale* memiliki koefisien korelasi mulai dari 0.351-0.663 untuk dimensi WIPL, 0.434-0.802 untuk dimensi PLIW, dan 0.320-0.705 untuk dimensi WPLE. Dengan mengikuti kaidah validitas butir, maka terdapat 5 butir yang gugur yaitu butir ke 6, 7, 11, 15 dan 29. Dengan demikian dari 30 butir instrumen *work life balance scale*, terdapat 25 butir yang tersisa setelah dilakukannya uji validitas. Berikut merupakan kisi-kisi instrumen akhir variabel *work life balance* dapat dilihat pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6 Blueprint *work life balance scale* setelah uji coba

Dimensi	Indikator	No Butir		Total Butir
		+	-	
<i>Work interference with personal life (WIPL)</i>	Dampak dari terganggunya kehidupan pribadi karena pekerjaan		1,2,3,4,5,16,17,18	8
<i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	Ketidakefektifan performa dalam pekerjaan karena kehidupan pribadi		8,9,10,19,20,21,22,23,24	9
<i>Work/Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	Efek positif dari upaya untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi	12,13,14,25,26,27,28,30		8

Total	25
--------------	-----------

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik

Pada penelitian yang akan dilakukan, terdapat uji statistik yang akan digunakan diantaranya yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji analisis regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS 24

3.6.2 Analisis Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai objek yang diteliti atau karakteristik sampel yang ditinjau berdasarkan nilai modus, median, mean, standar deviasi, range, varians, minimum, maksimum, dan sum.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal, data yang berdistribusi normal merupakan salah satu syarat analisis regresi. Perhitungan uji normalitas ini beracuan pada ketentuan nilai signifikansi dari Shapiro Wilk, dimana nilai p lebih besar dari nilai α (0,05) menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (Rangkuti, 2015).

3.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian asumsi yang wajib dilakukan apabila dalam pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi linear. Perhitungan uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24 dengan membandingkan p -value dan nilai signifikansi (0,05) antarvariabel. Linearitas terbukti apabila p -value lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) (Rangkuti dan Wahyuni, 2017).

3.6.5 Uji Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh jika hanya dengan uji korelasi saja. Analisis regresi ini dilakukan jika variabel sudah mempunyai hubungan dengan variabel-variabel lainnya, sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel (Rangkuti, 2015). Jenis analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier satu prediktor, dimana hanya ada satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Analisis regresi linier satu prediktor digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Jika p (sig) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain variabel prediktor dapat digunakan dapat memprediksi variabel kontinum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independent (*work life balance*) terhadap variabel dependen (*work engagement*). Perhitungan analisis regresi linier satu prediktor menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Bilangan konstan

b = Koefisien variabel bebas

3.6.6 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_o : Tidak terdapat pengaruh *work life balance* dengan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

Ha : Terdapat pengaruh *work life balance* dengan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

3.6.7 Hipotesis Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ho : $b = 0$

Ha : $b \neq 0$

Keterangan:

Ho : Hipotesis Nol

Ha : Hipotesis Alternatif

Hipotesis nol (Ho) diterima berarti menyatakan bahwa variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka tidak terdapat pengaruh *work life balance* dengan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Apabila Ho ditolak berarti menyatakan terdapat pengaruh *work life balance* dengan *work engagement* pada personil TNI AU yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

Setelah proses pengambilan data berdasarkan kriteria responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara yang memiliki jenjang pangkat Perwira, Bintara dan Tamtama, terdapat 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari 42 responden yang telah mengisi kuesioner, hanya 40 data responden yang dapat digunakan. Dua data lainnya tidak dapat diikutsertakan dalam penelitian ini, dikarenakan pengisian kuesioner yang tidak lengkap. Berikut penjelasan gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi usia, jenis kelamin, jenjang pangkat dan status pernikahan :

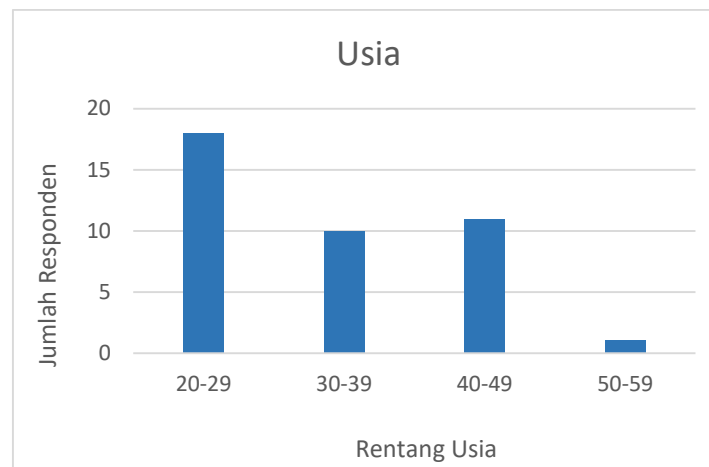
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-30	18	45%
2.	30-40	10	25%
3.	40-50	11	27,5%
4.	50-60	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.1 rentang usia responden terbanyak yaitu 20-30 tahun yang berjumlah 18 orang, sedangkan jumlah responden paling sedikit terletak pada rentang usia 50-60 orang dengan jumlah 1 orang. Berikut sebaran data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada grafik 4.1 :



Grafik 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia

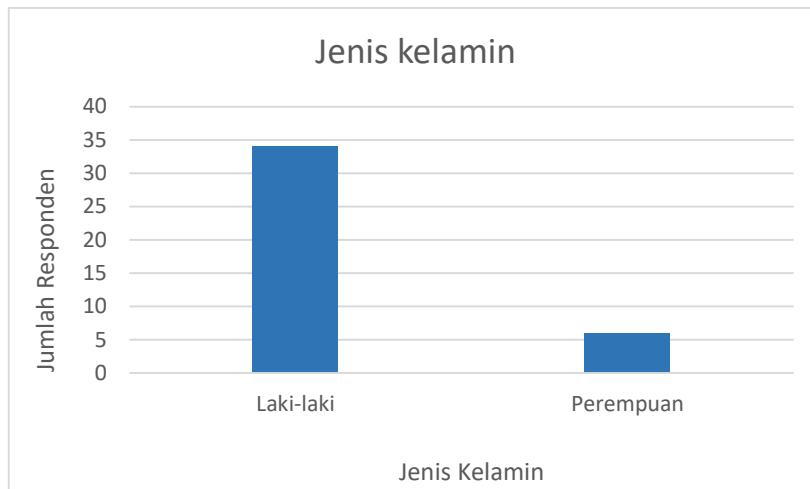
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	34	85%
2.	Perempuan	6	15%
Jumlah		40	100%

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.2 terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, yaitu responden laki-laki berjumlah 34 orang (85%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang (15%). Sebaran data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui Grafik 4.2 sebagai berikut :



Grafik 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

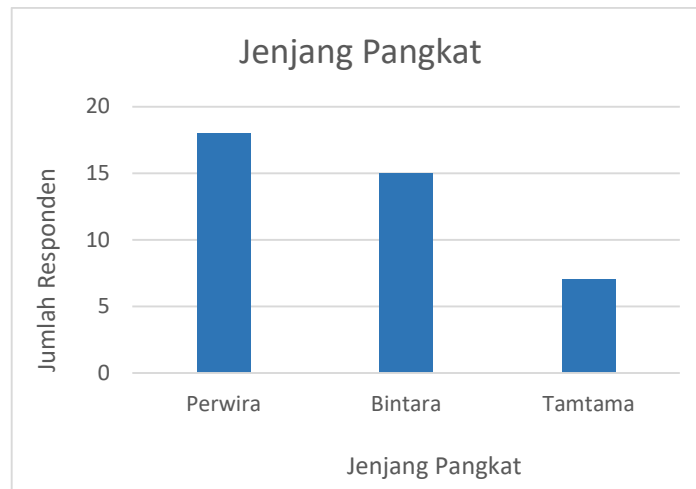
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat

Gambaran responden berdasarkan Jenjang Pangkat dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat

No.	Jenjang Pangkat	Jumlah	Presentase
1.	Perwira	18	45%
2.	Bintara	15	37,5%
3.	Tamtama	7	15,5
Jumlah		40	100%

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.3 terdapat responden yang memiliki pangkat Perwira berjumlah 18 orang (45%), Bintara berjumlah 15 orang (37,5%) dan Tamtama berjumlah 7 orang (15,5%). Responden terbanyak terdapat pada pangkat perwira yaitu berjumlah 18 orang , sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada pangkat Tamtama yaitu berjumlah 7 orang. Berikut sebaran data responden berdasarkan jenjang pangkat, dapat dilihat pada grafik 4.3 sebagai berikut :



Grafik 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenjang Pangkat

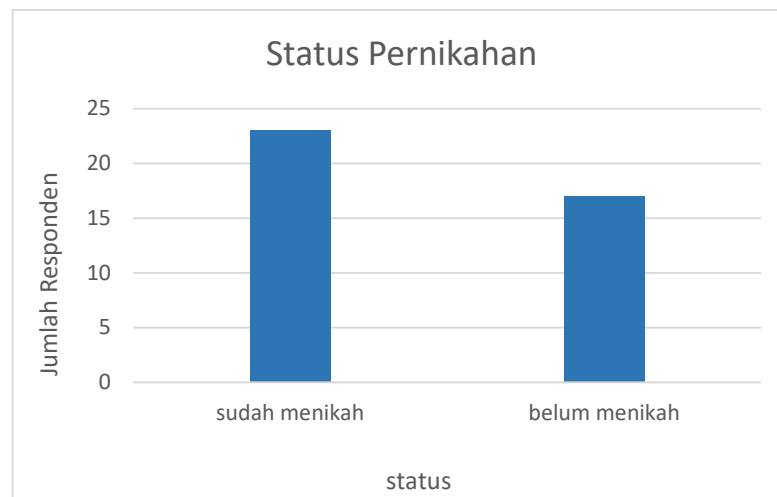
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Jenjang Pangkat	Jumlah	Presentase
1.	Sudah menikah	23	57.5%
2.	Belum menikah	17	42.5%
Jumlah		40	100%

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.4 terdapat responden yang berstatus sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berstatus belum menikah, yaitu responden yang sudah menikah berjumlah 23 orang (57.5%), sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 17 orang (42.5%). Sebagai catatan, responden yang belum menikah diwajibkan tinggal di mess yang telah disediakan. Sebaran data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui Grafik 4.4 sebagai berikut :



Grafik 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

4.2 Prosedur Penelitian

Pada bagian ini terdapat serangkaian proses penelitian yaitu tahap persiapan penelitian hingga tahap pelaksanaan penelitian, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan penemuan dan ketertarikan peneliti pada fenomena yang terjadi pada kehidupan dan profesi Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bekerja di Dinas Psikologi Udara. Sebagai seorang TNI dituntut harus memprioritaskan tugas negara dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya yaitu dalam menyelenggarakan fungsi pembinaan sumber daya manusia TNI AU di bidang Psikologi. TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara diharuskan untuk memiliki kinerja yang maksimal dan memiliki *work engagement* agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan sehingga dapat merealisasikan visi dan misi Dinas Psikologi Angkatan Udara. Selain itu, TNI harus lebih mengedepankan tugas pokok dan kewajibannya terlebih dulu, sebelum memenuhi kewajibannya untuk keluarga. Berbagai konsekuensi yang harus dijalani diantaranya yaitu harus memiliki kesiapan secara fisik dan mental untuk dbutirpatkan kerja dimanapun sesuai tugas yang ditetapkan, termasuk jauh dari keluarga dan lingkungan sosial di luar

pekerjaannya. Namun di sisi lain TNI juga merupakan makhluk sosial, sehingga penting untuk memenuhi perannya dalam keluarga dan lingkungan sosialnya.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara, peneliti mendiskusikan fenomena yang terjadi dengan pembimbing dengan variabel *dependent* yaitu *work engagement* dan variabel *independent* yaitu *work life balance*. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing mengenai judul skripsi yang diajukan, peneliti mencari jurnal dan literatur terkait untuk menyusun bab 1 hingga bab 3.

Selanjutnya peneliti mencari teori dan alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel *work engagement* peneliti mengadopsi alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) versi 17 yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker. Alat ukur ini terdiri dari 17 butir dengan menggunakan skala likert. Alat ukur yang digunakan untuk variabel *work life balance*, peneliti mengadaptasi *work life balance scale* yang dikembangkan oleh Hayman. Alat ukur ini terdiri dari 15 butir dengan menggunakan skala likert. Setelah itu dilakukan proses *translate* dan *back translate*, kemudian dilakukan *expert judgment* oleh dosen psikologi UNJ. Pada saat proses *expert judgement* peneliti diminta untuk menambahkan 15 butir lagi, sehingga terdapat 30 butir dalam instrumen *work life balance scale* yang akan diuji coba.

Tahap selanjutnya yaitu uji coba, pengambilan data dilakukan selama 10 hari pada 50 TNI Angkatan Darat Divisi Detasemen Kostrad Depok. Hasil uji coba hanya digunakan untuk melihat keterbacaan instrument. Berdasarkan hasil uji coba, 5 butir pernyataan dinyatakan memiliki validitas rendah pada instrumen *work life balance scale* sehingga terdapat 25 butir pernyataan yang dapat digunakan untuk uji final dalam pelaksanaan penelitian.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian diawali dengan menyerahkan surat izin dari Fakultas untuk melakukan penelitian di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Setelah mendapatkan izin dari kenapa dinas, peneliti menyiapkan kuesioner final setelah uji coba dilakukan. Pengambilan data dilakukan selama 2 minggu dengan memberikan kuesioner kepada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Dari 68 prajurit TNI yang bekerja, hanya 42 kuesioner yang dapat diisi. Hal ini dikarenakan 23 prajurit TNI sedang mendapatkan tugas dinas di luar kota dan 3 prajurit TNI sedang menjalani tugas pendidikan. Dari 42 data responden, terdapat 40 data yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Data yang sudah terkumpul dimasukan ke dalam Ms. Excel sesuai identitas pada *inform concent* dan diolah untuk menguji hipotesis dan tujuan penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.

4.3 Hasil analisis Data Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari data penelitian yang terdiri dari data deskriptif, hasil uji asumsi normalitas, hasil uji linearitas, hasil uji korelasi, dan hasil uji analisis regresi.

4.3.1 Data Deskriptif *Work Engagement*

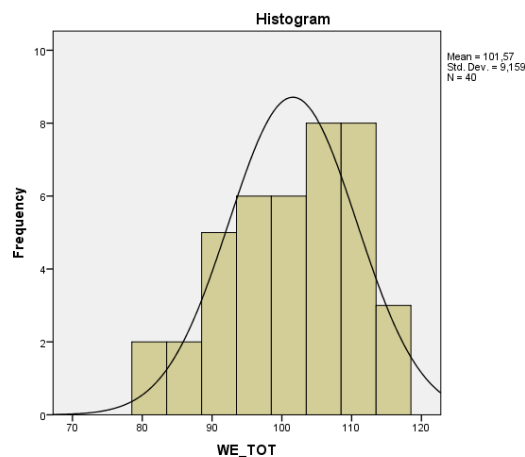
Berdasarkan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SPSS versi 24, diperoleh data deskriptif untuk variabel *Work Engagement* sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Variabel *Work Engagement*

Pengukuran Statistik	Nilai
Mean	101.57
Median	102.67
Modus	104
Standar Deviasi	9.159
Varians	83.892
Range	36

Mteoritik	51
Skewness	-.411
Kurtosis	-.392
Nilai Minimum	81
Nilai Maksimum	117
Sum	4063

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki rata-rata sebesar 101.57, nilai tengah sebesar 102.67, nilai yang paling sering muncul sebesar 104, nilai fluktuasi antar data sebesar 83.892, nilai sebaran data sebesar 9.159, nilai kemencengan sebesar -.411, nilai keruncingan sebesar -.392, jarak antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 36 dengan nilai terendah adalah 81 dan nilai tertinggi adalah 117. Total dari seluruh data sebesar 4063. Grafik histogram dan kurva normal variabel *work engagement* dapat dilihat pada grafik 4.5 sebagai berikut :



Grafik 4.5 Histogram dan Kurva Normal Distribusi Deskriptif Variabel *Work Engagement*

4.3.1.1 Kategorisasi Skor *Work Engagement*

Kategorisasi skor *work engagement* dibagi menjadi dua, yaitu kategori tinggi dan rendah. Penentuan kategori tinggi dan rendah didasarkan pada penghitungan mean teoritik yang dapat dilihat pada lampiran. Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor *work engagement* :

Rendah jika : $X < \text{Mean teoritik}$

$$X < 68$$

Tinggi jika : $X > \text{Mean teoritik}$

$$X > 68$$

Penjelasan mengenai kategorisasi skor *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor *Work Engagement*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 68$	-	0%
Tinggi	$X \geq 68$	40	100%

4.3.2 Data Deskriptif *Work Life Balance*

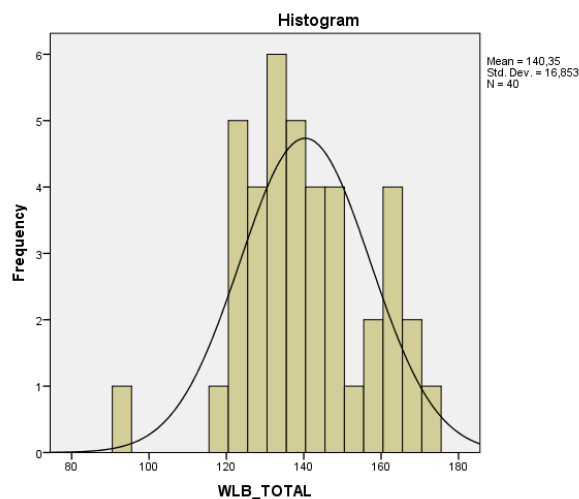
Berdasarkan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SPSS versi 24, diperoleh data deskriptif untuk variabel *Work Life Balance* sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

Pengukuran Statistik	Nilai
Mean	140.35
Median	138.67
Modus	132

Standar Deviasi	16.853
Varians	284.028
Range	81
Mteoritik	75
Skewness	-.092
Kurtosis	0.386
Nilai Minimum	93
Nilai Maksimum	174
Sum	5614

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel *work life balance* memiliki rata-rata sebesar 140.35, nilai tengah sebesar 138.67, nilai yang paling sering muncul sebesar 132, nilai fluktuasi antar data sebesar 284.028, nilai sebaran data sebesar 16.853, nilai kemencengan sebesar -.092, nilai keruncingan sebesar 0.386, jarak antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 81 dengan nilai terendah adalah 93 dan nilai tertinggi adalah 174. Total dari seluruh data sebesar 5614. Grafik histogram dan kurva normal variabel *work life balance* dapat dilihat pada grafik 4.6 sebagai berikut :



Grafik 4.6 Histogram dan Kurva Normal Distribusi Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

4.3.2.1 Kategorisasi Skor *Work Life Balance*

Kategorisasi skor *work life balance* dibagi menjadi dua, yaitu kategori tinggi dan rendah. Penentuan kategori tinggi dan rendah didasarkan pada penghitungan mean teoritik yang dapat dilihat pada lampiran. Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor *work life balance* :

Rendah jika : $X < \text{Mean teoritik}$

$X < 100$

Tinggi jika : $X > \text{Mean teoritik}$

$X > 100$

Penjelasan mengenai kategorisasi skor *work life balance* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor *Work Life Balance*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 100$	1	2,5%
Tinggi	$X \geq 100$	39	97,5%

4.3.3 Uji Normalitas

Pengolahan data uji normalitas variabel *work engagement* dan *work life balance* dilakukan menggunakan SPSS versi 24 for windows. Apabila nilai $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya normalitas penyebaran data terpenuhi (Rangkuti, 2016). Penjelasan mengenai uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
<i>Work engagement</i>	0,428	0,05	Berdistribusi
<i>Work life balance</i>	0,422		Normal

Menurut rumus Kolmogorov-Smirnov Kriteria data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai p lebih besar dari α . Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *work engagement* sebesar 0,428 dan *work life balance* sebesar 0,422. Pada perhitungan diatas didapatkan bahwa nilai $p = 0,428 > \alpha = 0,05$ dan nilai $p = 0,422 > \alpha = 0,05$ maka data dari kedua variabel berdistribusi normal.

4.3.4 Uji Linearitas

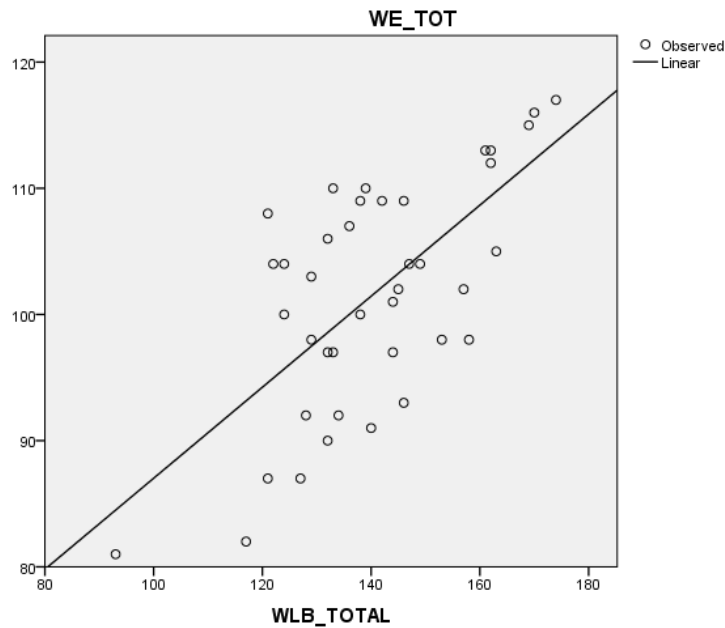
Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel *work engagement* dengan *work life balance*. Pada penelitian ini, uji linearitas menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Kedua variabel bersifat linear satu sama lain apabila p lebih kecil dari nilai α (Rangkuti, 2016). Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Linearitas

Variabel	P	α	Interpretasi
<i>Work Engagement</i>	0.000	0.05	Linear
<i>Work Life Balance</i>			

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui variabel *work engagement* dan *work life balance* memiliki nilai $p = 0.000$, sehingga p lebih kecil daripada α . Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* yang diukur dengan skala *work life balance* memiliki hubungan yang linear. Linearitas antara variabel kepuasan kerja dan *work*

engagement dapat dilihat melalui scatter plot pada grafik 4.7 scatter plot uji linearitas sebagai berikut :



Grafik 4.7 Scatter Plot Uji Linearitas

4.3.5 Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *work engagement* dan *work life balance*. Pengolahan data uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

(Lampiran 16)

<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Engagement</i>
Pearson	1	0.664**
Correlation		
Sig. (2 Tailed)		0.000

Tabel 4.11 Uji Korelasi

Variabel	P	A	Interpretasi
<i>Work Engagement</i>	0.000	0.05	Terdapat hubungan yang signifikan
<i>Work Life Balance</i>	0.000	0.05	Terdapat hubungan yang signifikan

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi variabel *work engagement* terhadap *work life balance* dengan nilai signifikansi (p) adalah 0.000, sehingga nilai p lebih kecil dari nilai α yaitu 0.05. Berdasarkan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work engagement* terhadap *work life balance*.

4.3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear satu prediktor yang berarti hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Analisis regresi dapat dilakukan apabila terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel (Rangkuti, 2015). Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Pengolahan analisis data menggunakan SPSS versi 24, hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	P	α	Fhit	Ftabel	Interpretasi
<i>Work Engagement</i>	0.000	0.05	29.928	4.09	Ho ditolak,
<i>Work Life Balance</i>					Ha diterima

Berdasarkan Uji regresi linear satu prediktor, nilai F hitung sebesar 29.928 sedangkan F tabel untuk sampel yang berjumlah 40 responden dengan taraf signifikansi 0.05% adalah 4.09 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho ditolak jika F hitung > F tabel dan nilai $p < 0,005$

Ho diterima jika F hitung < F tabel dan nilai $p > 0,005$

Nilai F hitung = 29.928 > 4.09, nilai $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* terhadap *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel *work life balance* dapat digunakan untuk memprediksi *work engagement*.

Peneliti menguji seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*. Hasil dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13 Model Summary

Variabel	R	R square	Adjusted R Square
<i>Work Engagement</i>	0.664	0.441	0.426
<i>Work Life Balance</i>			

a. Predictors: (Constant), *Work life balance*

b. Dependent Variable: *Work engagement*

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai R Square atau besar pengaruh variabel *work life balance* terhadap *work engagement* yaitu sebesar 0.441 (44.1%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mempengaruhi *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara sebesar 44.1% dan sisanya 56.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Selain melakukan perhitungan untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*, peneliti juga melakukan perhitungan untuk mengetahui dimensi *work life balance* yang paling berpengaruh terhadap *work engagement*. Besarnya pengaruh masing-masing dimensi *work life balance* tersebut diperoleh melalui tabel model summary. Hasil koefisien determinasi (model summary) untuk masing-masing dimensi *work life balance* dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Model Summary Dimensi Work Life Balance

Dimensi	R	R square	Adjusted R Square
WPLE (<i>Work/personal life enhancement</i>)	0.676	0.457	0.443
WIPL (<i>work interference with personal life</i>)	0.549	0.301	0.283
PLIW (<i>personal life interference with work</i>)	0.362	0.131	0.108

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai R square atau besar pengaruh dari dimensi WIPL (*work interference with personal life*) sebesar 0.301 atau 30,1%, PLIW (*personal life interference with work*) sebesar 0.131 atau 13,1%, dan WPLE (*Work-personal life enhancement*) sebesar 0.457 atau 45,7%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa dimensi WPEL (*work enhancement of personal life*) memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel *work engagement*, yaitu sebesar 45,7%.

Tabel 4.15 Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
<i>(Constant)</i>	50.945	9.320		5.466	0.000
<i>Work Life Balance</i>	0.361	0.066	0.664	5.471	0.000

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa konstanta variabel *work life balance* sebesar 50.945, sedangkan koefisien regresi sebesar 0.361. Berdasarkan data di atas dapat ditentukan persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 50.945 + 0.361 X$$

Keterangan :

Y : Variabel yang diprediksi (*Work engagement*)

a : konstanta

b : koefisien prediktor

X : Variabel prediktor (*Work life balance*)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa bilangan konstan variabel *work engagement* tanpa di pengaruhi oleh *work life balance* adalah 50.945. Apabila *work life balance* mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka *work engagement* akan mengalami kenaikan satu satuan sebesar 0.361, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* bersifat positif.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji analisis regresi menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima pada variabel *work life balance* dan *work engagement*, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa antar variabel *work life balance* dan *work engagement* memiliki pengaruh yang positif signifikan, artinya semakin baik seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan (*work life balance*) maka ia akan merasakan *engage* dengan pekerjaan yang dijalani. Secara teoritik, jika individu dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, maka pekerjaan tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi individu dan begitupun sebaliknya, sehingga individu akan mudah untuk mencapai keterikatan dalam pekerjaannya (*work engagement*).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di dapatkan hasil notasi statistik; Besar nilai $F_{hit} > F_{tabel}$ ($29.928 > 4,09$) nilai $sig = 0,000$ (Signifikan). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Sarikit (2017) dengan judul Pengaruh *work life balance* dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *work life balance* terhadap keterikatan pegawai atau *work engagement*. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan *work life balance* mengakibatkan penguatan *work engagement* pada pegawai FISIP UI.

Secara keseluruhan subyek penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini sejumlah 40 responden (100%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Selain itu, sebanyak 39 responden (97,5%) memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi dan 1 responden (2,5%) memiliki tingkat *work life balance* yang rendah. Analisis koefisien determinasi yang didapat berdasarkan kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel yang ditunjukkan pada tabel model summary menunjukkan

nilai sebesar 0.441. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat 44,1% kecenderungan kontribusi *work life balance* terhadap *work engagement* dan 56,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga *work life balance terbukti* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara sebesar 44,1% dalam membantu individu untuk mencapai keterikatan kerja.

Work life balance memiliki tiga dimensi yaitu *Work interference personal life* (WIPL) dimana kehidupan pribadi individu dapat terganggu oleh urusan pekerjaan, *Personal life interference work* (PLIW) aspek ini mengacu pada pekerjaan individu dapat terganggu oleh kehidupan pribadinya, dan *Work-personal life enhancement* (WPLE) dimana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga memberi efek positif pada kedua ranah tersebut (Hayman, 2015). Berdasarkan hasil penelitian, dimensi *work life balance* yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara adalah *work/personal life enhancement* (WPLE) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.457 atau 45,7%. Hal ini menunjukkan dimensi *work-personal life enhancement* (WPLE) mempengaruhi *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara sebesar 45.7%.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu saat proses pengambilan data, terdapat responden yang tidak bisa mengisi kuesioner karena sedang menjalani program pendidikan dan mendapatkan tugas dinas ke luar kota.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian statistik penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara. Artinya jika individu mampu menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya maka ia akan merasa terikat dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Namun, jika individu tidak mampu menyeimbangkan peran, tuntutan, dan tanggung jawabnya maka ia tidak merasa terikat pekerjaannya.

5.2 Implikasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak terhadap tingkat keterikatan dalam pekerjaan yang dimiliki seorang prajurit. Apabila individu tersebut menjalani keseimbangan peran dalam pekerjaan dan kehidupannya, maka ia akan memiliki keterikatan diri dengan pekerjaannya.

Jika seorang prajurit dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya, maka pekerjaan tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi individu dan begitupun sebaliknya, sehingga individu akan mudah untuk mencapai keterikatan dalam pekerjaannya (*work engagement*). Hal tersebut memberikan dampak pada kinerja prajurit yaitu akan meningkatkan performa kerja, dimana individu akan merasa bersemangat dan antusias saat bekerja, merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan tetap tekun bekerja meskipun mengalami kesulitan atau kendala. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Dinas Psikologi Angkatan Udara agar dapat memprioritaskan fasilitas yang dapat menunjang keseimbangan

peran prajurit dalam memenuhi kebutuhan keluarga atau kehidupan pribadinya serta tuntutan pekerjaannya, sehingga prajurit akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan memberikan performa kerja yang baik.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

5.3.1 Bagi Prajurit TNI

Dengan didapatkannya hasil dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan keluarga sangat penting untuk meningkatkan performa kerja, sehingga diharapkan individu dapat menyelaraskan dengan baik antara kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Selain itu, diharapkan TNI dapat membuat strategi untuk menjaga *work life balance* agar terhindar dari konflik yang akan terjadi ketika tidak dapat mencapai *work life balance*.

5.3.2 Bagi Dinas Psikologi Angkatan Udara

Bagi Dinas Psikologi Angkatan Udara diharapkan dapat memprioritaskan fasilitas atau strategi yang dapat membantu prajurit dalam memenuhi tuntutan kehidupan pribadi/keluarga dan tuntutan pekerjaan, sehingga prajurit dapat mencapai *work life balance* dengan menjaga kesejahteraan kehidupan prajurit terutama dalam hal pembagian waktu dan penghasilan. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan performa kerja pada prajurit.

5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dapat meneliti dengan jumlah responden yang lebih besar atau divisi lain pada ranah militer
- b. Peneliti menyarankan untuk melakukan wawancara yang lebih mendalam agar dapat melihat gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antara *work life balance* dan *work engagement*

- c. Untuk penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alarcon, G., Lyons, J. B., & Tartaglia, F. (2010). Understanding predictors of engagement within the military. *Military Psychology*, 22(3), 301–310. <https://doi.org/10.1080/08995605.2010.492695>
- Aon Hewitt, Sanborn, P., Malhotra, R., Atchison, A., & Aon Hewitt. (2011). Trends in Global Employee Engagement. *Consulting Talent and Organization*, 16. <https://doi.org/10.1093/fampra/cms084>
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, 22, 187-200.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Dinas Psikologi Angkatan Udara. (2003). Pelangi di langit biru: Lintasan sejarah dinas psikologi angkatan udara 1951-2003. Dispsiau: Jakarta

- Estes, S. B., & Michael, J. (2005). Work-family policies and gender inequality at work.
- Federman. (2009). Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.
- Fisher, G.G. (2001). Work/personal life balance : A construct development study. Proquest Dissertations and Theses.
- Frame, P. & Hartog, M. 2003. From Rhetoric to Reality: Into the Swamp of Ethical Practice-Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A Europe Review*. 12 (2): 35
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grimm, G. H. (2017). From Engagement to Commitment: A New Perspective On the Employee Attitude-Firm Performance Relationship. *International Leadership Journal*, 9, 3-29.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure *Work life balance*. *Research and Practice in Human Resource Management* 13(1).
- Hewitt. (2011). Trends in Global Employee Engagement. Consulting Talent & Organization
- Hudson (2005). The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Isnainiyah, A. P., Yulianto, A., & Haryoko, S. F. (2017). Keterikatan Kerja Perwira Tni Angkatan Udara Ditinjau Dari Korps (Work Engagement of Indonesian Air Force Officer based on Corps). *Forum Ilmiah*, 13(3).

- Kahn, W. A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kort. (2016). The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model. Human Resource Studies Faculty of Social and Behavioral Science Tilburg University
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Katie, T. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. In *International Journal of Human Resource Studies* (Vol. 9). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Lockwood (2003). Work/Life Balance; Challenges and Solution, SHRM Research
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004), “The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work”, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 77, pp. 11-37
- Merrisa (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1).
- Mujiasih, E & Ratnaningsih. (2011). Kepemimpinan transformasional dan employee engagement
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol 14 (1).

- Novelia, P, dkk (2013). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Ott, B. (2007) 'Investors take note: Engagement boosts earnings', The Gallup Management Journal
- Parkes & Langford (2008). Work-life balance or work-life alignment? A Test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organization. *Journal of management & organization*, Vol. 14(3)
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2)
- Purwati, Putrie Dwi (2016) Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rangkuti, A. A. (2015). Statistik Parametrik dan Non Parametrik. Jakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Robbins, S. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S, S., & Jawaharrani K. (2011). ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH Online Open Access publishing platform for Management Research Work-Life Balance: The key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 474(1), 474–483.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). IES engagement survey. *IES Report*, 408, 1–68.
- Saebani, B. A., & Nurjaman, K. (2013). Manajemen Penelitian. Bandung: Pustaka
- Saks, A.M. (2006) 'Antecedents and consequences of employee engagement', *Journal of Managerial Psychology*, Vol 21, No 6, pp600-619

- Sarikit (2017). Pengaruh *work life balance* dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez Romá V, & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842–853. <https://doi.org/10.1037/a0028292>
- Sue, campbell clark. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53, pp. 747–770.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: PT. Alfabet.

Susilo, H. (2017). *Peran Work-Life Balance Terhadap Work-Engagemnet Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Lama Bekerja Pada Tenaga Pendidik Di Sekolah Kedinasan TNI Angkatan Udara* (Tesis, Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

Thomas, K.W. (2009). The four intrinsic rewards that drive employee engagement. *Ivey Business Journal*, 73(6), 1–12.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT Petrokimia Gresik. *Journal of Psychology*.

Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance*. (November).

Yudiani (2017). *Work Engagement Karyawan PT. BUKIT ASAM PERSERO* Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*,. 3(1).

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba

UJI COBA INSTRUMEN

Work Life Balace Scale



Oleh:

Ashita Pratiwi

(1125150948)

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Assalammu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan hormat,

Saya Ashita Pratiwi, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Sdr/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang dirasakan saat ini, serta memastikan tidak ada pernyataan yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Jika masih ada pertanyaan terkait penelitian ini, Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menghubungi kontak yang berada di bawah. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Ashita Pratiwi

Telpon : 081380646026

Email : Ashitaaapратиwi@yahoo.com

Lembar Pernyataan Kesiediaan Menjadi Partisipan Penelitian

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jenis kelamin : L / P

Usia : Tahun

Dengan secara sukarela, tidak ada unsur paksaan dari siapapun, dan sadar dengan penuh tanggung jawab bersedia berperan serta dalam penelitian ini. Saya menyetujui bahwa identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian skripsi yang bersangkutan.

Peneliti

Jakarta, 2019

Responden

(Ashita Pratiwi)

()

Identitas Responden

Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : L / P
 Jenjang Pangkat :
 Masa Kerja :
 Status Pernikahan : Sudah Menikah / Belum Menikah

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat 30 pernyataan singkat. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Tugas Bapak/Ibu/Sdr/i adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saat ini. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda **Checklist (✓)** pada kolom yang disediakan di setiap butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewat. Adapun ketentuan pilihan jawaban yang tersedia mulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan “Sangat Setuju”.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan							
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi susah							
3	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan							
4	Saya menunda melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
5	Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan							
6	Saya berupaya untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kegiatan di luar pekerjaan							
7	Saya merasa senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas di luar pekerjaan							
8	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja							
9	Saya lelah untuk bekerja secara efektif							
10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi							
11	Saya merasa susah bekerja karena kehidupan pribadi							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
12	Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja							
13	Pekerjaan saya memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi							
14	Suasana hati saya di pekerjaan menjadi lebih baik karena kehidupan pribadi							
15	Suasana hati saya menjadi lebih baik karena pekerjaan							
16	Beberapa pekerjaan di rumah terbengkalai karena kelelahan saat bekerja							
17	Saat pulang bekerja, saya merasa lelah untuk melakukan kegiatan lainnya							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
18	Saya kesulitan mengikuti acara bersama keluarga karena jadwal kerja yang ketat							
19	Saya kurang fokus dalam bekerja saat memiliki permasalahan pribadi							
20	Ketika mengkhawatirkan keluarga, saya menjadi gelisah saat bekerja							
21	Saya menjadi tidak semangat bekerja saat memiliki masalah pribadi							
22	Ketika memiliki permasalahan pribadi, saya menjadi mudah emosional saat bekerja							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
23	Hasil kerja saya menjadi kurang maksimal saat saya memiliki masalah pribadi							
24	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kegiatan di luar pekerjaan							
25	Saya dapat melakukan hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga							
26	Saya dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dengan waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
27	Keluarga memotivasi saya menjadi lebih bersemangat saat bekerja							
28	Suasana pekerjaan mendukung aktivitas pribadi yang saya sukai							
29	Saya menggunakan waktu sepulang kerja untuk mengikuti acara di lingkungan tempat saya tinggal							
30	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani							

Terima Kasih

Lampiran 2. Data Kasar Uji Coba

no	nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total	
1	Dicki Ela S	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	3	2	2	5	2	4	3	2	2	2	2	6	6	6	6	7	103	
2	Wawan Kurniawan	1	1	1	6	6	2	2	6	1	7	1	7	7	7	7	1	1	3	1	5	5	4	4	4	4	7	7	7	7	7	132	
3	Ali Yusril A	1	2	6	6	6	6	4	3	2	2	6	6	6	6	4	5	2	2	5	4	4	4	4	3	6	5	6	6	6	7	137	
4	Eko Budianto	1	1	3	5	5	2	2	3	2	3	1	7	6	7	6	5	5	6	2	6	4	3	3	5	6	1	6	7	7	7	127	
5	Ardi Pratama	2	2	2	6	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	140	
6	Angga Rachmad	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	7	7	6	6	2	2	2	2	5	3	2	2	2	6	6	6	6	6	7	107	
7	IG Adi Prayoga	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	5	6	6	6	5	2	6	6	7	6	6	118	
8	Jimmy Antoni	1	1	2	6	6	1	1	2	1	1	1	7	7	7	6	2	2	2	2	6	3	2	3	1	7	7	7	7	7	7	111	
9	Haris Kuswandi	2	2	2	6	6	1	2	2	1	2	2	7	7	7	7	2	2	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	134	
10	Hendrik nainggolan	1	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	7	6	6	6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	7	6	7	6	6	7	108
11	Riduan Sabola	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	6	6	6	6	99	
12	Irwansyah Putra	1	1	2	2	6	1	1	4	2	2	2	7	6	6	6	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	6	6	7	6	6	120	
13	Rizdianto	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	6	6	6	6	6	98	
14	Rudi Wibowo	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	7	6	7	6	6	106	
15	Bob Handani	2	2	3	3	3	1	1	7	4	2	2	7	7	7	7	7	6	7	4	7	5	7	1	5	7	7	7	7	7	7	149	
16	Akbar Fallu	1	2	2	1	6	3	3	2	2	2	2	6	6	6	7	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	6	6	7	6	6	110	
17	Pendra Oktariando	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	6	6	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	2	6	5	7	6	6	7	101	
18	Putu Sujana	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	7	6	6	6	2	2	1	2	1	2	3	3	2	6	7	7	6	7	7	103	
19	Hadri Tri Susanto	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	7	6	7	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	7	7	7	6	7	92	
20	Jhon Ayomi	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	7	105	
21	Didik Harianto	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	6	7	7	7	1	1	2	1	3	3	2	2	1	7	7	7	6	6	7	101	
22	Rizki	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	7	7	7	7	7	104	
23	Radiya Lesmana	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	6	6	6	6	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	7	7	6	6	7	90	
24	Hardianto Ardi	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	7	6	6	103	
25	Ali Mahfud Rois	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	6	5	6	6	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	7	6	7	6	5	7	91

no	nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total	
26	Tri Tya Aprilianto	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	7	7	7	7	2	2	3	2	3	2	2	1	1	7	6	7	7	7	7	104	
27	Reksy Togolobe	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	6	6	6	6	6	2	2	3	2	3	1	2	2	2	6	5	6	6	6	6	99	
28	Friki A Saputra	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	6	6	5	6	2	3	3	3	3	7	6	2	6	2	6	6	7	7	7	7	113	
29	Fachror Rosi	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	6	6	5	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	6	7	6	6	91	
30	Yosep Roja	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	7	7	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	7	6	6	6	103	
31	Alvonsus R A	1	1	1	1	5	7	6	1	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	7	6	6	101	
32	Fahriadi Kadir	3	2	2	1	2	1	1	3	2	7	2	7	6	6	7	3	1	1	1	2	1	3	1	3	2	7	7	7	6	6	7	109
33	Irwansyah	2	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	7	7	7	7	2	2	5	5	5	5	4	5	2	6	7	7	6	5	7	131	
34	Asrul Bambang	6	6	6	3	5	2	2	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	3	3	2	2	2	3	2	6	6	7	7	6	148	
35	Adi Mulyadin	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	7	6	7	6	5	5	6	2	6	3	7	3	5	5	1	6	7	7	7	124	
36	Muhammad Julfiki	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	6	7	6	7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	6	6	7	6	92
37	Fauzi Wahyuda	1	1	2	2	2	6	1	2	2	2	2	7	7	7	7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	7	7	107	
38	Bill Nopan	1	1	2	2	2	6	1	2	2	2	2	7	7	7	7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	7	7	6	7	6	6	107	
39	Azri Novian	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	6	6	6	7	6	6	100	
40	Joko Siswanto	1	1	7	6	7	2	2	1	1	1	1	7	6	6	7	1	1	3	1	2	1	1	1	1	7	6	7	7	7	7	109	
41	Arnold Kasale	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	6	7	7	97	
42	Tenri	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	6	6	6	6	3	3	2	2	6	2	2	2	2	6	6	7	7	7	7	104	
43	Eko C	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	96	
44	Edward	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	6	6	6	6	100	
45	Ari Juliska	1	1	7	7	7	7	7	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	108	
46	Agustinus Zega	1	1	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2	1	2	6	2	6	2	2	6	6	2	6	6	6	6	137	
47	Andi Purdianto	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	7	6	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	6	7	7	106	
48	Arbain	1	1	1	1	1	7	7	1	1	2	1	7	7	7	7	1	2	2	2	1	1	2	2	2	7	7	7	7	6	7	142	
49	Abdul Rajab	2	2	6	6	6	2	6	2	3	3	3	7	6	6	6	1	2	2	6	6	6	6	6	2	6	6	7	6	7	7	108	
50	Kristanto	1	1	1	1	1	7	7	1	2	1	1	6	7	6	6	1	1	1	1	1	2	2	1	1	6	6	6	6	6	6	97	

Lampiran 3. Uji Coba Reliabilitas dan Validitas *Work Life Balance Scale*

SCALE WIPL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	1,38	,830	50
item2	1,44	,812	50
item3	2,28	1,629	50
item4	2,64	1,816	50
item5	3,34	2,026	50
item6	2,62	2,029	50
item7	2,66	1,986	50
item16	2,24	1,437	50
item17	2,28	1,485	50
item18	2,54	1,669	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	22,04	63,998	,351	,671
item2	21,98	63,489	,402	,667
item3	21,14	51,225	,663	,601
item4	20,78	51,808	,545	,621
item5	20,08	53,830	,384	,657
item6	20,80	62,327	,091	,721
item7	20,76	59,125	,206	,695
item16	21,18	59,702	,342	,664
item17	21,14	58,286	,391	,656
item18	20,88	57,536	,357	,661

SCALE PLIW

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item8	2,42	1,617	50
item9	1,86	1,088	50
item10	2,14	1,485	50
item11	1,96	1,228	50
item19	2,32	1,347	50
item20	3,02	1,900	50
item21	2,80	1,641	50
item22	2,52	1,669	50
item23	2,44	1,487	50
item24	2,36	1,453	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item8	21,42	80,902	,536	,845
item9	21,98	86,796	,549	,846
item10	21,70	85,031	,434	,853
item11	21,88	91,332	,267	,863
item19	21,52	83,153	,576	,842
item20	20,82	75,865	,593	,841
item21	21,04	73,794	,802	,819
item22	21,32	75,487	,719	,828
item23	21,40	80,122	,631	,837
item24	21,48	83,193	,521	,846

SCALE WEPL**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,711	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item12	6,38	,878	50
item13	6,24	,870	50
item14	6,28	,671	50
item15	6,16	1,095	50
item25	6,14	1,262	50
item26	5,94	1,449	50
item27	6,62	,490	50
item28	6,34	,479	50
item29	6,38	,567	50
item30	6,70	,463	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item12	56,80	16,122	,705	,629
item13	56,94	16,302	,684	,634
item14	56,90	18,827	,444	,681
item15	57,02	19,244	,148	,735
item25	57,04	15,345	,498	,664
item26	57,24	15,615	,363	,709
item27	56,56	19,721	,437	,690
item28	56,84	20,260	,320	,700
item29	56,80	21,429	,022	,729
item30	56,48	19,928	,417	,693

Reliabilitas *Work Life Balance Scale* secara keseluruhan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,925	25

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian Final

Assalammu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan hormat,

Saya Ashita Pratiwi, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Sdr/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang dirasakan saat ini, serta memastikan tidak ada pernyataan yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Jika masih ada pertanyaan terkait penelitian ini, Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menghubungi kontak yang berada di bawah. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Ashita Pratiwi

Telpon : 081380646026

Email : Ashitaaapратиwi@yahoo.com

Lembar Pernyataan Kesediaan Menjadi Partisipan Penelitian

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jenis kelamin : L / P

Usia : Tahun

Dengan secara sukarela, tidak ada unsur paksaan dari siapapun, dan sadar dengan penuh tanggung jawab bersedia berperan serta dalam penelitian ini. Saya menyetujui bahwa identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian skripsi yang bersangkutan.

Peneliti

Jakarta, 2019

Responden

(Ashita Pratiwi)

()

Identitas Responden

Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : L / P
 Jenjang Pangkat :
 Masa Kerja :
 Status Pernikahan : Sudah Menikah / Belum Menikah

Petunjuk Pengisian I

Berikut ini terdapat 17 pernyataan singkat. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Tugas Bapak/Ibu/Sdr/i adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saat ini. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda **Checklist** (✓) pada kolom yang disediakan di setiap butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewat. Adapun ketentuan pilihan jawaban yang tersedia mulai dari “Tidak Pernah” sampai dengan “Selalu”.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Sangat Jarang	Jarang	Kadang-Kadang	Cukup Sering	Sering	Selalu
1	Saya merasa bersemangat saat di tempat kerja							
2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna							
3	Waktu berjalan lama ketika saya sedang bekerja							
4	Saya merasa berenergi saat bekerja							
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya							

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Sangat Jarang	Jarang	Kadang-Kadang	Cukup Sering	Sering	Selalu
6	Saya bisa lupa dengan sekeliling saat bekerja							
7	Pekerjaan membuat saya terinspirasi							
8	Saya sulit bangun pagi hari untuk pergi bekerja							
9	Saya senang ketika saya bekerja secara intens							
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
11	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan							
12	Saya tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama							
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang							

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Sangat Jarang	Jarang	Kadang-Kadang	Cukup Sering	Sering	Selalu
14	Saya terbawa suasana dalam melakukan pekerjaan							
15	Saya memiliki mental yang kuat dalam bekerja							
16	Saya mudah teralihkan ketika bekerja							
17	Saya tetap tekun bekerja, meskipun mengalami kesulitan							

Terima Kasih

Petunjuk Pengisian II

Berikut ini terdapat 25 pernyataan singkat. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Tugas Bapak/Ibu/Sdr/i adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saat ini. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda ***Checklist*** (✓) pada kolom yang disediakan di setiap butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewat. Adapun ketentuan pilihan jawaban yang tersedia mulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan “Sangat Setuju”.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan							
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi susah							
3	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan							
4	Saya menunda melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan							
5	Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
6	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja							
7	Saya lelah untuk bekerja secara efektif							
8	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi							
9	Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja							
10	Pekerjaan saya memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi							
11	Suasana hati saya di pekerjaan menjadi lebih baik karena kehidupan pribadi							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
12	Beberapa pekerjaan di rumah terbungkalai karena kelelahan saat bekerja							
13	Saat pulang bekerja, saya merasa lelah untuk melakukan kegiatan lainnya							
14	Saya kesulitan mengikuti acara bersama keluarga karena jadwal kerja yang ketat							
15	Saya kurang fokus dalam bekerja saat memiliki permasalahan pribadi							
16	Ketika mengkhawatirkan keluarga, saya menjadi gelisah saat bekerja							

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
17	Saya menjadi tidak semangat bekerja saat memiliki masalah pribadi							
18	Ketika memiliki permasalahan permasalahan pribadi, saya menjadi mudah emosional saat bekerja							
19	Hasil kerja saya menjadi kurang maksimal saat saya memiliki masalah pribadi							
20	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kegiatan di luar pekerjaan							
21	Saya dapat melakukan hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga							
No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Tidak pasti	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

		setuju		setuju				
22	Saya dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dengan waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan							
23	Keluarga memotivasi saya menjadi lebih bersemangat saat bekerja							
24	Suasana pekerjaan mendukung aktivitas pribadi yang saya sukai							
25	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani							

Terima Kasih

Lampiran 5. Data Kasar Final

Data Kasar Work Engagement

No	Nama	JK	Usia	Pangkat	Masa Kerja	Status	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	total
1	Purnomo	L	46	Perwira	26	menikah	7	7	6	7	7	3	6	6	7	6	7	6	6	5	7	6	7	106
2	Martin Herdiansyah	L	36	Perwira	12	menikah	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	6	7	4	7	5	6	98
3	Zanzani	L	48	Perwira	30	menikah	7	7	6	7	7	4	7	6	7	7	7	7	7	3	7	6	7	109
4	Theresia Soepi	P	49	Perwira	24	menikah	6	7	5	6	6	4	6	5	6	7	7	6	6	4	6	5	6	98
5	Hadrianita Sri	P	44	Perwira	18	menikah	5	5	6	5	5	3	5	7	5	6	6	5	5	4	5	5	5	87
6	Anugrah Pradiastama	L	24	Perwira	2	Belum	5	5	5	6	6	5	6	6	6	7	6	5	6	5	7	6	6	98
7	Suharno	L	45	Perwira	26	menikah	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	4	7	7	7	109
8	Jeffry D	L	48	Perwira	27	menikah	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	7	7	6	102
9	Ananta Rizki	L	25	Perwira	1	Belum	5	7	4	5	5	6	4	7	5	7	7	6	5	5	5	4	5	92
10	Yovieta	P	36	Perwira	11	menikah	5	5	4	5	5	3	4	6	5	5	6	5	6	5	5	4	4	82
11	Puguh Suwito	L	24	Perwira	1	Belum	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	117
12	AS	L	27	Perwira	3	Belum	7	7	6	7	7	3	7	7	7	7	7	6	7	4	7	6	7	109
13	Suprianto	L	55	Perwira	36	menikah	7	6	4	7	7	4	6	6	6	6	7	6	5	7	7	6	7	104
14	Hendiananta Ginting	L	36	Perwira	12	menikah	6	6	5	5	6	6	4	5	5	6	6	5	5	6	6	4	5	91
15	Sigit Sugati	L	47	Perwira	25	menikah	7	7	6	7	7	3	4	6	7	7	7	5	5	5	7	5	5	100
16	Murti P	L	47	Perwira		menikah	7	6	6	6	6	4	6	7	7	7	7	6	6	2	6	6	6	101
17	Sudibya	L	47	Perwira	26	menikah	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	116
18	Panji Setiawan	L	25	Perwira	2	Belum	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	6	7	115
19	Sutarno	L	45	Bintara	25	menikah	6	6	4	4	4	4	2	5	4	5	5	6	5	5	5	5	6	81
20	Nunuk Rusdiati	p	37	Bintara	16	menikah	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	3	7	7	5	7	110

Data Kasar *Work Life Balance*

No	Nama	JK	Usia	Pangkat	Masa Kerja	Status	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	total
21	Purbo W	L	39	Bintara		menikah	7	7	4	7	7	6	7	7	7	7	7	4	6	4	3	4	6	100
22	Bima S R	L	21	Bintara	1	Belum	7	7	5	7	7	4	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	6	108
23	Nadya Violin	P	20	Bintara	2	Belum	7	6	4	6	7	4	7	6	6	7	7	5	7	6	7	6	7	105
24	Asep Heri	L	35	Bintara	15	menikah	6	6	5	5	6	4	6	5	6	7	6	5	5	4	6	5	6	93
25	Andrea T	L	20	Bintara	2	Belum	7	6	4	6	7	5	6	6	7	7	7	6	6	5	7	6	6	104
26	Arief Nugroho	L	23	Bintara	1	Belum	7	6	4	6	7	6	5	6	4	7	7	6	4	4	6	5	7	97
27	Al Ghifari Wira K	L	21	Bintara	1	Belum	6	4	7	3	5	7	5	7	6	7	6	6	4	4	4	5	4	90
28	Yoga Kuntoro Aji	L	22	Bintara	2	Belum	7	7	5	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	112
29	Dyaki Darwisi R	L	21	Bintara	2	Belum	7	7	3	6	7	5	6	6	7	7	7	6	6	5	7	6	6	104
30	Amri Alhar	L	35	Bintara	15	menikah	5	7	5	6	6	4	5	5	5	7	7	5	5	4	6	5	5	92
31	Ilham Fachriansyah	L	21	Bintara	1	Belum	7	7	5	7	7	5	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	113
32	Intan Margareta	P	20	Bintara	1	Belum	7	7	6	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	113
33	Bambang Pristiywanto	L	34	Bintara		menikah	7	7	7	7	7	4	6	7	7	7	7	7	4	6	7	7	6	110
34	Sugiharto	L	26	Tamtama		menikah	7	7	4	7	7	6	7	7	7	7	7	4	6	4	7	4	6	104
35	Adi Prasetyo	L	36	Tamtama	14	menikah	7	6	4	5	6	4	7	4	4	6	7	4	7	4	4	4	4	87
36	Taufik Eko	L	25	Tamtama	2	Belum	6	6	5	4	6	4	5	6	6	6	7	6	5	5	7	6	7	97
37	Adi Eko P	L	34	Tamtama	14	menikah	7	4	4	6	7	5	7	7	6	7	7	7	6	5	7	4	7	103
38	Imam S	L	47	Tamtama	21	menikah	7	7	4	6	7	7	6	6	6	7	7	4	4	6	6	6	6	102
39	Anas Ashari	L	23	Tamtama	2	Belum	5	5	5	6	6	5	7	6	5	6	5	6	5	6	7	6	6	97
40	M Bachaqi	L	20	Tamtama	1	Belum	7	7	6	7	7	7	3	6	7	6	7	6	6	5	7	6	7	107

Lampiran 6. Data Demografi Jenis Kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	34	85,0	85,0	85,0
	P	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7. Data Demografi Usia**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	4	10,0	10,0	10,0
	21	4	10,0	10,0	20,0
	22	1	2,5	2,5	22,5
	23	2	5,0	5,0	27,5
	24	2	5,0	5,0	32,5
	25	3	7,5	7,5	40,0
	26	1	2,5	2,5	42,5
	27	1	2,5	2,5	45,0
	34	2	5,0	5,0	50,0
	35	2	5,0	5,0	55,0
	36	4	10,0	10,0	65,0
	37	1	2,5	2,5	67,5
	39	1	2,5	2,5	70,0
	44	1	2,5	2,5	72,5
	45	2	5,0	5,0	77,5
	46	1	2,5	2,5	80,0
	47	4	10,0	10,0	90,0
	48	2	5,0	5,0	95,0
	49	1	2,5	2,5	97,5
	55	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 8. Data Demografi Jenjang Pangkat

PANGKAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bintara	15	37,5	37,5	37,5
	Perwira	18	45,0	45,0	82,5
	Tamtama	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

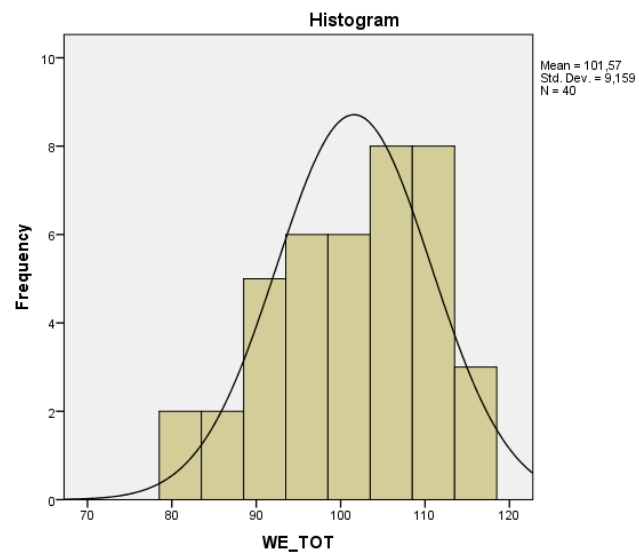
Lampiran 9. Data Demografi Status Pernikahan

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum	17	42,5	42,5	42,5
	menikah	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 10. Statistik Deskriptif *Work Engagement*

[illegible]



Statistics

WE_TOT

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		101,57
Std. Error of Mean		1,448
Median		102,67 ^a
Mode		104
Std. Deviation		9,159
Skewness		-,411
Std. Error of Skewness		,374
Kurtosis		-,392
Std. Error of Kurtosis		,733
Minimum		81
Maximum		117
Sum		4063

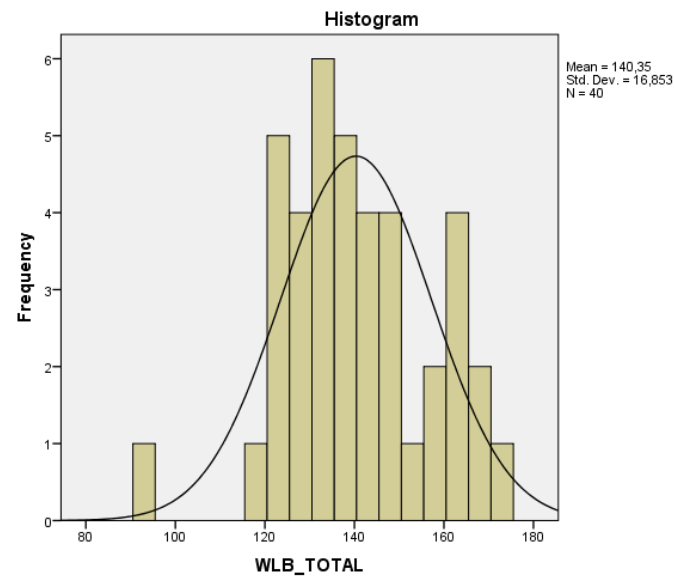
a. Calculated from grouped data.

Lampiran 11. Kategorisasi Skor *Work Engagement*

Jumlah item valid	= 17
Option jawaban	= 7
Skor maksimum	= 7 x 17
	= 119
Skor minimum	= 1 x 17
	= 17
Mean teoritik	= [(17 x 1) + (17 x 7)] : 2
	= 68
Rendah	= $x \leq$ mean teoritik
	= $x \leq 68$
Tinggi	= $x >$ mean teoritik
	= $x > 68$

Lampiran 12. Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

[illegible]



Statistics

WLB_TOTAL

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		140,35
Std. Error of Mean		2,665
Median		138,67 ^a
Mode		132
Std. Deviation		16,853
Skewness		-,092
Std. Error of Skewness		,374
Kurtosis		,386
Std. Error of Kurtosis		,733
Minimum		93
Maximum		174
Sum		5614

a. Calculated from grouped data.

Lampiran 13. Kategorisasi Skor *Work Life Balance*

Jumlah item valid	= 25
Option jawaban	= 7
Skor maksimum	= 7 x 25
	= 175
Skor minimum	= 1 x 25
	= 25
Mean teoritik	= [(25 x 1) + (25 x 7)] : 2
	= 100
Rendah	= $x \leq \text{mean teoritik}$
	= $x \leq 100$
Tinggi	= $x > \text{mean teoritik}$
	= $x > 100$

Lampiran 14. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WE_TOT	,084	40	,200 [*]	,972	40	,428
WLB_TOTAL	,075	40	,200 [*]	,972	40	,422

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 15. Uji Linearitas

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	WE_TOT
Equation	1	Linear
Independent Variable		WLB_TOTAL
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	40
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

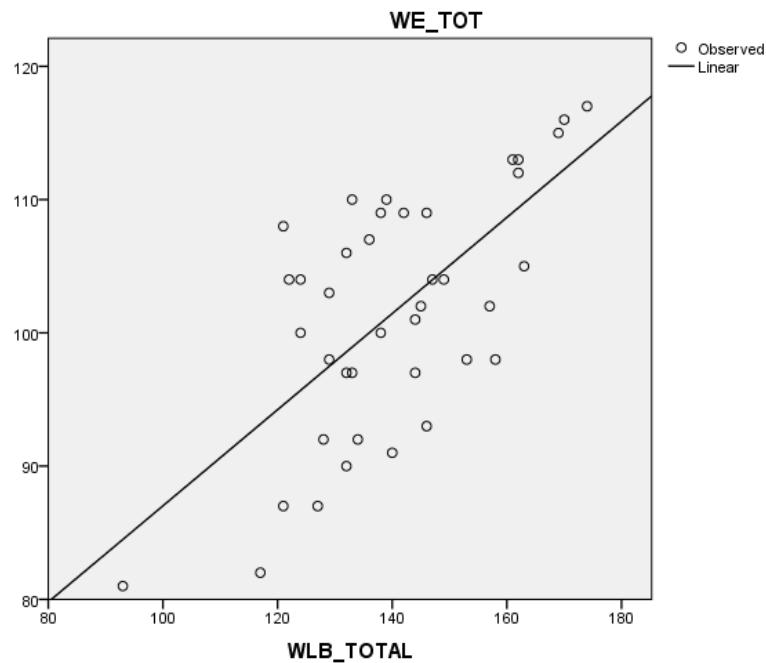
		Variables	
		Dependent WE_TOT	Independent WLB_TOTAL
Number of Positive Values		40	40
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: WE_TOT

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,441	29,928	1	38	,000	50,945	,361

The independent variable is WLB_TOTAL.



Lampiran 16. Uji Korelasi

Correlations

		WE_TOT	WLB_TOTAL
WE_TOT	Pearson Correlation	1	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
WLB_TOTAL	Pearson Correlation	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations				
		WLB_TOTAL	WIPL	PLIW	WEPL	WE_TOT
WLB_TOTAL	Pearson Correlation	1	,888**	,753**	,696**	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
WIPL	Pearson Correlation	,888**	1	,527**	,553**	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
PLIW	Pearson Correlation	,753**	,527**	1	,165	,362*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,310	,022
	N	40	40	40	40	40
WEPL	Pearson Correlation	,696**	,553**	,165	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,310		,000
	N	40	40	40	40	40
WE_TOT	Pearson Correlation	,664**	,549**	,362*	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022	,000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 17. Uji Hipotesis Analisis regresi linear

		Correlations	
		WE_TOT	WLB_TOTAL
Pearson Correlation	WE_TOT	1,000	,664
	WLB_TOTAL	,664	1,000
Sig. (1-tailed)	WE_TOT	.	,000
	WLB_TOTAL	,000	.
N	WE_TOT	40	40
	WLB_TOTAL	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WLB_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,664 ^a	,441	,426	6,94011	,441	29,928	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), WLB_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441,498	1	1441,498	29,928	,000 ^b
	Residual	1830,277	38	48,165		
	Total	3271,775	39			

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. Predictors: (Constant), WLB_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	50,945	9,320		5,466	,000	32,079	69,812
	WLB_TOTAL	,361	,066	,664	5,471	,000	,227	,494

a. Dependent Variable: WE_TOT

Dimensi WIPL

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WIPL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,549 ^a	,301	,283	7,75772	,301	16,365	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), WIPL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984,852	1	984,852	16,365	,000 ^b
	Residual	2286,923	38	60,182		
	Total	3271,775	39			

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. Predictors: (Constant), WIPL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	71,068	7,640		9,302	,000	55,601	86,535
	WIPL	,705	,174	,549	4,045	,000	,352	1,058

a. Dependent Variable: WE_TOT

Dimensi PLIW

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PLIW ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,362 ^a	,131	,108	8,64958	,131	5,731	1	38	,022

a. Predictors: (Constant), PLIW

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,795	1	428,795	5,731	,022 ^b
	Residual	2842,980	38	74,815		
	Total	3271,775	39			

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. Predictors: (Constant), PLIW

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	81,247	8,601		9,447	,000	63,836	98,658
	PLIW	,414	,173	,362	2,394	,022	,064	,764

a. Dependent Variable: WE_TOT

Dimensi WEPL

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WEPL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,676 ^a	,457	,443	6,83727	,457	31,987	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), WEPL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1495,339	1	1495,339	31,987	,000 ^b
	Residual	1776,436	38	46,748		
	Total	3271,775	39			

a. Dependent Variable: WE_TOT

b. Predictors: (Constant), WEPL

Coefficients^a


Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	54,910	8,321		6,599	,000	38,064	71,756
	WEPL	,970	,171	,676	5,656	,000	,623	1,317

a. Dependent Variable: WE_TOT

Lampiran 18. Tabulasi Silang data demografi

No.	Rentang Usia	Jumlah	Presentase	Jenjang Pangkat			Jenis Kelamin		Status Pernikahan	
				Perwira	Bintara	Tamtama	Laki-laki	Perempuan	Sudah	Belum
1.	20-30	18	45%	27,8%	50%	22,2%	88,9%	11,1%	5,6%	94,4%
2.	30-40	10	25%	30%	50%	20%	80%	20%	100%	-
3.	40-50	11	27,5%	81,8%	9,1%	9,1%	81,8%	18,2%	100%	-
4.	50-60	1	2,5%	100%	-	-	100%	-	100%	-
Jumlah		40	100%							

Lampiran 19. Surat Permohonan Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
 KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
 Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1093/UN39.P/FPPsi/IV/2019 27 Mei 2019
 Hal. : Permohonan Izin Akses Data Mahasiswa


Kepada Yth,
Kepala Dinas Psikologi TNI Angkatan Udara
Jalan Manuhua Raya No.26, Halim Perdana Kusuma
Jakarta Timur

Dengan hormat,
 Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi:

Nama : Ashita Pratiwi
 NIM : 1125150948
 Program studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi
 No. HP : 081387083580


Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan cara mengakses data mahasiswa angkatan 2018 semester 109 & 110 yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan data dalam penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara"**.
 Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ



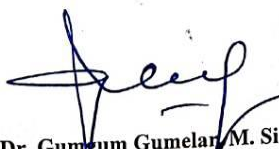
Mira Ariyani, Ph.D
 NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I



Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D
 NIP. 197512152006042001

Mengetahui,
 Wakil Dekan I FPPsi UNJ



Dr. Gumgum Gumelar, M. Si
 NIP. 1971704242006041001

Lampiran 20. Surat Expert Judgement**SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGEMENT)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D
NIP : 197512152006042001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S-3
Bidang Keahlian : Psikometri
No. Handphone : 0812-8459-5150

Menyatakan bahwa instrumen *Work Life Balance Scale* yang telah divalidasi:
(dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan)*.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Juni 2019

Validator,



Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D

NIP. 197512152006042001

SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGEMENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIDK : 8802680018
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi
No. Handphone : 0812-2701-2452

Menyatakan bahwa instrumen *Work Life Balance Scale* yang telah divalidasi:
(dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan)*.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Juni 2019

Validator,



Lupi Yudhaningrum, M.Psi

NIDK. 8802680018

**SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGMENT)**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erik, M.Si.
NIP : -
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : P10
No. Handphone : 0857 1035 2448

Menyatakan bahwa instrumen.....yang telah
divalidasi: dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.
Atas kerja samanya diucapkan terimakasih.

Jakarta,
Validator,



NIP.

SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGEMENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

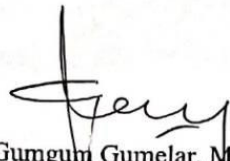
Nama : Dr. Gumgum Gumelar, M.Si
NIP : 197704242006041001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S3
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi
No. Handphone : 0811-916-841

Menyatakan bahwa instrumen *Work Life Balance Scale* yang telah divalidasi:
(dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan)*.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Juni 2019

Validator,


Dr. Gumgum Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006041001

Lampiran 21. Surat Penelitian

MARKAS BESAR ANGKATAN UDARA
DINAS PSIKOLOGI



SURAT KETERANGAN
Nomor Sket/ 18 /VIII/2019

Diberikan kepada:

Nama : Ashita Pratiwi
Tempat, Tgl lahir : Bogor, 26 Juli 1997
Alamat : Griya Depok Asri Blok G6. No 07. RT/RW 007/025 Kel. Abadijaya Kec. Sukmajaya. Depok.
NPM : 1125150948
Program Studi : S1 Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Yang telah melaksanakan, Penelitian skripsi di Dinas Psikologi Angkatan Udara pada tanggal 25 Juni s.d. 2 Juli 2019

Demikian, surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Kepala Dinas Psikologi Angkatan Udara,
KEPALA
DINAS PSIKOLOGI
Dr. Sukma Gunardi, M.Si.
Marsekal Pertama TNI